

Navarra sindical

CCOO



Nafarroa sindikala

Revista digital CCOO Navarra | Mayo 2022

**SALARIOS
PRECIOS
IGUALDAD**

MAYO

¿Conoces todos los servicios y descuentos que ofrece CCOO?



Pilar Arriaga
Secretaria de Organización y Finanzas

Recuperar el pulso de la calle y estar cerca de ti

Este primero de mayo ha sido diferente. Por fin hemos recuperado la calle, la normalidad, después de dos años durísimos para toda la población, especialmente para la clase trabajadora. Este primero de mayo hemos podido visibilizar los conflictos que vivimos en diferentes sectores, en diferentes empresas.

Con los últimos coletazos de la pandemia aun asomando, nos hemos visto envueltos en otra crisis. Navegamos en un mar de incertidumbre por la guerra de Ucrania, por la crisis energética y la carestía de la vida. Y no estamos llegando a buen puerto con las negociaciones del AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva). La parte empresarial rechaza las cláusulas de revisión y garantía salarial, por lo que no podemos acogernos al timón de unos criterios que aseguren que los salarios no pierden poder adquisitivo. No estamos dispuestos a asumir las consecuencias de una crisis que no hemos generado, por lo que las negociaciones ahora mismo están rotas.

¿No hemos aprendido nada de la última crisis? En la pandemia, el nivel de responsabilidad que demostramos las organizaciones sindicales, empresariales y el Go-

bierno fue lo que evitó el colapso económico del país. Gracias al dinero público destinado a los ERTE, a las cotizaciones sociales y a las prestaciones de autónomos, hoy tenemos a 20 millones de personas cotizando y se ha evitado la destrucción de miles de puestos de trabajo y de empresas. Pero hoy, la actitud patronal no está a la altura de las circunstancias. Miles de trabajadores y trabajadoras navarras y de todo el país siguen a la deriva, haciendo malabares para llegar a final de mes.

Afortunadamente, la gente trabajadora seguimos teniendo puertos seguros donde apearnos. La inauguración de una nueva sede de CCOO en la localidad de Sangüesa es una muestra de ello. Frente a la despoblación rural, la centrali-

Frente a la despoblación rural y la centralización de servicios, abrir una nueva sede de CCOO para atender presencialmente en Sangüesa supone todo un reto

zación de servicios, el traspaso de una atención personalizada hacia ámbitos digitales, abrir una nueva sede física supone todo un reto. Un reto que asumimos con muchas ganas e ilusión, porque queremos estar cerca de ti, asesorarte, organizarte y enfrentar, juntas y fuertes, los problemas laborales de la comarca. En definitiva, escuchar tus problemas y ofrecerte soluciones. Te esperamos.



Grease, el musical. Disfrútalo en el Teatro Nuevo Alcalá en un espectáculo que te sorprenderá. 50% dto para los sábados 14, 21 y 28 de mayo con el código GREASEDIVERCLICK50. (excepto palcos)

acceso: diverclick.es/ccoo
clave de acceso: Llama al 948 24 42 00

Hasta el 28 de mayo de 2022 o agotar cupo

50%
dto.
Hasta



Navarra sindical
CCOO Nafarroa sindikala

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, Laura Guerrero, María Loizu

REDACCIÓN

María Loizu

MAQUETACIÓN

Andrés Salinas, María Loizu

Unai Sordo: “Va a crecer la conflictividad laboral”

El secretario general de CCOO participó en una asamblea en Pamplona para hablar de la subida de precios, salarios, la falta de corresponsabilidad de la CEOE y otras reivindicaciones sindicales de actualidad.

El secretario general de CCOO, Unai Sordo, manifestó que prevé un “incremento sustancial de la conflictividad laboral” al haberse roto las negociaciones con las organizaciones empresariales, que no aceptan cláusulas de revisión salarial para evitar que los salarios pierdan poder adquisitivo.

del año si los convenios no se resuelven de una forma satisfactoria.

“No vamos a permanecer impasibles ante el escenario que se nos plantea. Si los precios se moderan en la parte final del año porque se reducen los precios de la energía, no puede pasar que esos beneficios se los apropie el empresariado de este país sino que se tienen que distribuir a través de los salarios”.

NEGATIVA DE LA CEOE

La CEOE suscribió acuerdos en pandemia con el Gobierno y los sindicatos y ahora no está siendo corresponsable de la situación. “Las organizaciones empresariales no pueden pretender que todo el incremento de los costes energéticos y de los precios recaiga sobre los salarios y, por tanto, vamos a emplazar de forma continua a subidas salariales y a cláusulas de revisión y de garantía salarial para evitar que los salarios pierdan poder adquisitivo en este año y en los dos que vienen”.

La negativa de la CEOE a estas cláusulas de revisión salarial va a llevar a una estrategia de tensionamiento en los convenios colectivos y aumentará la conflictividad laboral en la segunda parte

Pedimos subidas salariales y cláusulas de revisión para evitar que los salarios pierdan poder adquisitivo



Sordo y Chivite ponen en valor la reforma laboral

Unai Sordo se reunió con la presidenta de Navarra, con la que coincidió en los efectos positivos que está teniendo la reforma laboral sobre la contratación indefinida.

Unai Sordo puso en valor los efectos de la reforma laboral, tras conocerse los datos del paro de abril con un incremento “inédito” de la contratación indefinida. “Por primera vez en un mes de abril, el 48% de la contratación en España ha sido indefinida, cuando antes la contratación indefinida se movía entre el 8% y el 10%”. Si esto continúa así, la caída de la temporalidad en España va a hacer que lleguemos al objetivo de situarnos en la media europea. “Ya hemos conseguido reducir-

la al 22%”.

“Estas cosas no ocurren porque sí”, ha aseverado Sordo, que ha afirmado que “tenemos más de 20 millones de personas cotizantes porque durante la pandemia, en lugar de proceder a la destrucción masiva de puestos de trabajo, como ha sucedido en otras crisis, se utilizaron unas medidas como fueron los ERTE o los créditos ICO a las empresas que, pactadas a través del diálogo social,



salvaguardaron más de tres millones de puestos de trabajo y decenas de miles de empresas”.

Nueva sede de CCOO en SANGÜESA

Frente a la despoblación de zonas rurales, la apertura de una nueva sede física es una gran noticia que nos acerca a los trabajadores y trabajadoras de la comarca para atenderles, asesorarles y organizarles.

CCOO inauguró el pasado 5 de mayo una nueva sede en la localidad de Sangüesa con el objetivo de atender las crecientes demandas de asesoramiento laboral en esa comarca. A la inauguración asistió la alcaldesa de la localidad, Lucía Echegoyen; el secretario general de CCOO a nivel confederal, Unai Sordo; el secretario general de CCOO Navarra, Chechu Rodríguez; así como miembros del Comité de Dirección del sindicato y delegados y delegadas de la zona.

La nueva sede está ubicada en la calle Juan de Berroeta número 2 (teléfono 848 64 00 91) y de momento permanecerá abierta de lunes a jueves por la tarde para atender consultas (más adelante está previsto ampliar el horario). La nueva sede pretende ser un centro de referencia para los trabajadores y trabajadoras de la comarca, ofreciendo atención a sus consultas laborales, asesoramiento en igualdad, salud laboral, formación, etc.

La comarca de Sangüesa tiene una población de casi 20.000 personas y unas cifras de paro del 7,68%. La tasa de riesgo de pobreza en la zona es del 18,87% y cuenta con 907 empresas en toda la comarca.

“El impacto positivo de la reforma laboral ya se está dejando



UBICACIÓN
c/ Juan de Berroeta 2
TELÉFONO
848 64 00 91
HORARIO
Lunes a jueves (tardes)

notar en la zona. Según los registros de A oiz, la contratación indefinida ha crecido un 16% de diciembre de 2021 a marzo de 2022, al pasar de un 7,3% de indefinidos a un 23,6%”, señaló Unai Sordo. El secretario general de CCOO se ha mostrado optimista ante la proyección económica y social de esta comarca.



CCOOK 2013tik administrazio-kontratua duen langile bat finko aitortzen duen epaia irabazi du

CCOOK Lan-arloko Epaitegiaren epai berri bat ospatu du. Epai horren arabera, langile batek oposizio bat gainditu zuen plaza lortu gabe, eta 2013tik zuen

administrazio-kontratua. Epai horri esker, pertsona horri Administrazioko lan-kontratuko langile finkoen eskubide berberak aitortzen zaizkio.

CCOO gana una sentencia que reconoce fija a una trabajadora con contrato administrativo desde 2013

CCOO celebra una nueva sentencia del Juzgado de lo Social, que declara fija a una persona trabajadora que aprobó una oposición sin obtener la plaza y tenía con-

trato administrativo desde 2013. Gracias a esta sentencia, a esa persona se le reconocen ahora los mismos derechos que el personal laboral fijo de la Administración.



CCOO gana las elecciones en Urtasun de Marcilla y en Geslagun con 5 delegados en cada una

En la empresa Urtasun de Marcilla, que cuenta con 102 personas trabajadoras y se dedica al diseño y fabricación de maquinaria para el procesamiento de vegetales y fruta, CCOO ha obtenido 5 de los 9 delegados en juego y el comité (que ha pasado de 5 a 9 miembros) ha quedado formado por 5 delegados de CCOO, 2 de UGT y 2 de ELA (antes 2 CCOO, 2 UGT y 1 ELA).

En la empresa de limpiezas Geslagun, que cuenta con 275 personas en plantilla, CCOO ha ganado las elecciones con 5 delegados. LAB ha obtenido 4 delegados, ELA 3 y UGT 1.

Destacan también Cárnicas Kiko y Cafés Templo por ser empresas “blancas”. En Cafés Templo, CCOO ha obtenido los 3 delegados en juego. En Cárnicas Kiko, CCOO ha obtenido 2 y UGT 1.

CCOOK
hauteskunde
sindikalak irabazi
ditu Urtasun de
Marcillan eta
Geslagunen,
bakoitzean 5
ordezkari lortuta

Urtasun de Marcilla enpresan 102 langile daude, eta barazkiak eta fruta prozesatzeko makinak diseinatzen eta fabrikatzen dituzte. CCOOK jokoan zeuden 9 ordezkarietatik 5 lortu ditu, eta batzordea (5 kide izatetik 9 izatera igaro da) CCOOko 5 ordezkari, UGTko 2k eta ELAko bik (lehen 2 CCOO, 2 UGT eta 1 ELA) osatu dute.

Geslagun garbiketaren enpresan 275 langile daude, eta CCOOK irabazi ditu hauteskundeak, 5 ordezkariarekin. LABek 4 ordezkari lortu ditu, ELAk 3 eta UGTk 1.

Un derecho fundamental

El 28 de abril nos concentramos por el Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo para exigir este derecho fundamental en un contexto preocupante de alta siniestralidad laboral en Navarra.

CCOO cree que la precariedad en el empleo está repercutiendo muy negativamente en la siniestralidad laboral. A eso le tenemos que sumar la actitud de aquellos empresarios que, tras más de 25 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siguen incumpléndola y entienden la prevención como un gasto y no una inversión. También la actitud de las administraciones públicas, que en muchos casos han recortado y eliminado las políticas públicas en prevención de riesgos laborales.

Ante esta situación, CCOO pide al Gobierno de Navarra que ponga en marcha las medidas acordadas en el Plan de Empleo para atajar la siniestralidad laboral.

Algunas de estas son los delegados territoriales de prevención; crear un centro de estudio ergonómico y psicosocial; potenciar una ley de movilidad laboral; e instar a la Administración central a que dote a Navarra de más efectivos de Inspección de Trabajo, para hacer un mayor control sobre las empresas que incumplen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CCOO exige que la salud y la seguridad en el trabajo se reconozca como un derecho fundamental y ha apostado por poner la salud laboral en el centro de la negociación colectiva, tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa.



ALGUNAS CIFRAS

- Navarra es la tercera comunidad con el índice de incidencia más alto en siniestralidad laboral, solo superada por Baleares y Castilla y La Mancha. En el 2021 se produjeron 349 accidentes por cada 10.000 trabajadores, mientras que la media estatal se situó en 267 accidentes.

- En 2021, Navarra registró un total de 10.982 accidentes de trabajo con baja: 9.925 en jornada y 1.057 in itinere. Esto supone una subida del 16% respecto al 2020.

- De los 9.925 accidentes de trabajo en jornada con baja registrados en Navarra, el 46% se produjeron en el sector de la industria, el 37% en servicios, el 11% en la construcción y el 4,8% en la agricultura.

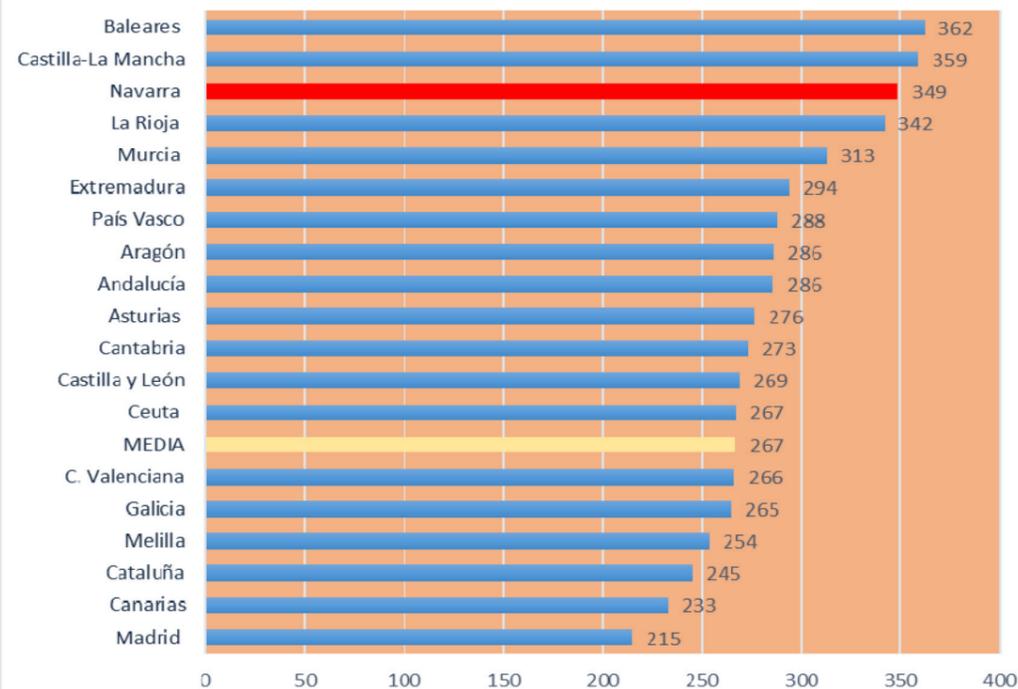
- En enfermedades profesionales, Navarra tiene el mayor índice de incidencia: se dan 385 enfermedades derivadas de la actividad laboral por cada 100.000 trabajadores, mientras que la media estatal es de 88 enfermedades.



INFORME COMPLETO



Índice de incidencia. 2021



PROPUESTAS CONTRA LA SINIESTRALIDAD

- Agilización de la puesta en marcha de los delegados/as territoriales.
- Impulso a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es imprescindible recuperar la iniciativa pública y cambiar la orientación en la política preventiva.
- Más del 90% de las enfermedades profesionales tienen origen músculo esquelético. El Gobierno de Navarra debería crear un centro ergonómico que estudiara esta problemática.
- Desarrollo y puesta en marcha cuanto antes de los programas del plan de salud laboral (ISPLN) 2021-2024.

PRIMERO DE MAYO

Manifestación en Pamplona para pedir más salarios, contención de precios y más igualdad

Decenas de miles de ciudadanos y ciudadanas se echaron a las calles de toda España el 1º de mayo, Día Internacional de los Trabajadores y las Trabajadoras, para pedir subir los salarios, contener los precios y más igualdad. En Pamplona, cientos de personas participaron en el recorrido que fue desde la sede de CCOO hasta el Paseo Sarasate.

El ambiente festivo en las más de 90 movilizaciones celebradas en toda España marcó la jornada del 1º de mayo, tras dos años atípicos en los que esta celebración ha estado marcada por la pandemia. Por fin se ha recuperado la normalidad para poder salir otra vez a la calle después de dos años durísimos para el conjunto de la sociedad y, particularmente, para su clase trabajadora.

Tras la manifestación que recorrió el centro de Pamplona y terminó frente al Parlamento de Navarra, Chechu Rodríguez, secretario general de CCOO Navarra, comenzó su discurso lanzando un mensaje de solidaridad al pueblo ucraniano y situando que “hoy marcamos

nuestras prioridades sindicales: poner en marcha medidas efectivas para contener los precios, pactar subidas salariales y reforzar la igualdad. Las mayorías sociales no podemos pagar otra vez la cuenta de las crisis y las guerras”.

La negociación colectiva en Navarra afecta hoy a más de 80.000 personas. Asegurar el poder adquisitivo en el próximo ciclo económico, introducir cláusulas de revisión salarial y que los gobiernos sigan aprobando medidas para amortiguar la situación económica es central. El foco del debate, por lo tanto, no debe ponerse en el recorte de los salarios.

En ese sentido, Chechu Rodríguez lanzó un mensaje a la Confederación de Empresarios de Navarra: “Lo que desestabiliza a las empresas navarras es el precio de las materias primas, no el coste de los salarios. No todas las subidas del



Se ha recuperado la normalidad para salir a la calle después de dos años durísimos, especialmente para la clase trabajadora



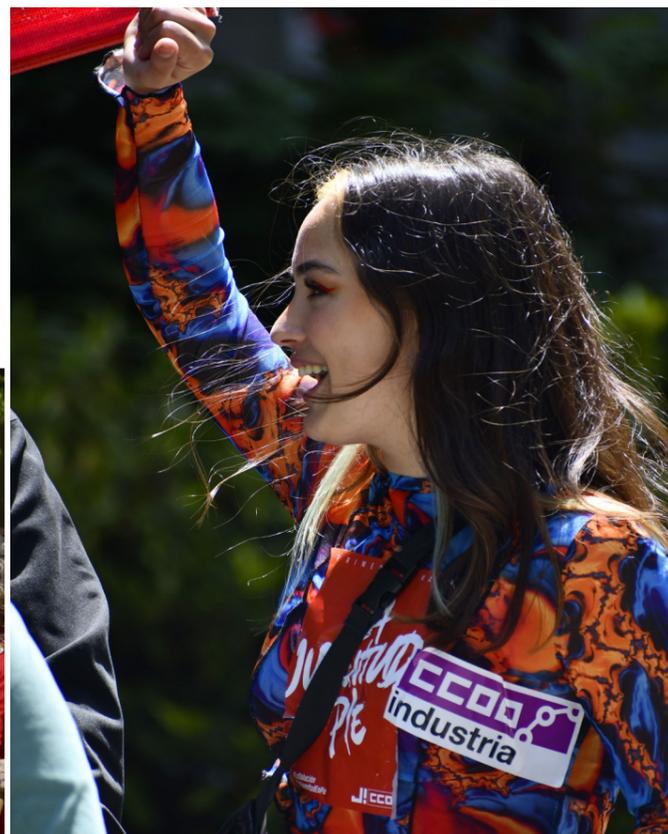
precio de las materias primas se produjeron por la guerra. La guerra es al mismo tiempo causa y coartada”.

“Somos los sindicatos quienes estamos siendo el primer foco de resistencia ante las tentaciones liberales”. Con la herramienta del Diálogo Social, estamos ampliando derechos. La subida del SMI, la mejora de las condiciones de las trabajadoras del hogar, la revalorización de las pensiones o los complementos de los ERTE están

jugando un papel primordial en la mejora de las condiciones de vida de los sectores más castigados por las crisis.

La reforma laboral va a ser clave en este nuevo modelo de salida de la crisis. Necesitamos mejor empleo y más derechos.

Con la nueva reforma ponemos las bases para atajar la precariedad y temporalidad que sufre nuestro mercado laboral. La nueva legislación laboral está dando frutos ya en la contratación indefinida, pero para que sea un éxito de verdad, tenemos que hacer que se cumpla, empresa por empresa, sector por sector.



FOTOS: JUAN SALINAS

[PULSA AQUÍ PARA MÁS IMÁGENES](#)



Reunión con el Defensor del Pueblo para tratar la exclusión financiera

La Federación de Pensionistas, junto con el resto de organizaciones que componen Mayores Frente a la Crisis, mantuvo una reunión con el Defensor del Pueblo de Navarra Patxi Vera, para trasladarle el problema de exclusión financiera que sufren las personas mayores.

Los servicios básicos (telefonía, electricidad y otros) ya no aceptan el pago en metálico en sus oficinas. Se obliga a realizar cobros y pagos a través de las entidades bancarias sin empleados, en cajeros automáticos o por medios digitales y/o tarjetas.

Todo esto expone a una mayor y grave precarización a la ciudadanía más vulnerable que ni tiene recursos para afrontar estos nuevos costes ni tampoco dispone de las habilidades digitales para los nuevos instrumentos financieros. Ya no se remunerar las cuentas ni los depósitos; por el contrario, se empieza a cobrar por tener una cuenta corriente, una cartilla de ahorro, o los pagos de servicios. Y la falta de competencia perjudica al usuario al no existir alternativa para elegir un trato decente.

Por eso, desde CCOO queremos recordar que garantizar un acceso adecuado a los servicios bancarios básicos a toda la población es una obligación de los poderes públicos. Además, el acceso físico a las sucursales supervivientes supone un problema en



muchos pueblos de Navarra. Lo mismo ocurre con la atención en los centros dependientes de las administraciones, especialmente en la sanitaria, en la que las personas mayores requerimos una atención personalizada y no por teléfono.

Desde CCOO pedimos a las instituciones que frenen este proceso de exclusión financiera, que se recupere la banca minorista y

Garantizar un acceso adecuado a los servicios bancarios básicos es una obligación de los poderes públicos

de servicios y que se legisle para garantizar un sector bancario social, ético, alternativo y democrático.

Es urgente formular un plan integrado de reconstrucción de una banca pública en el Estado español y en Navarra, con suficientes sedes que alcancen todo el territorio, y con horarios y fórmulas que estén al servicio de toda la ciudadanía.

El acceso físico a las sucursales que aún subsisten supone un problema en muchos pueblos de Navarra

Paralizado el convenio de gestión deportiva de Navarra

El convenio, del que dependen más de 2.000 trabajadores, terminó su vigencia el 31 de diciembre de 2020

A pesar de que la patronal nos ha comunicado su disposición para la nueva negociación, desde diciembre vienen trasladando dudas con relación a la legitimidad que ostenta para negociar el convenio sectorial.

De ahí la excusa para la paralización de este convenio durante estos últimos años. A día de hoy, hemos tenido dos reuniones con la patronal (23 de marzo y 12 de abril). En ellas, desde CCOO, hemos presentado nuestras plataformas con las propuestas que hemos ido elaborando en los centros de trabajo.

Nuestro planteamiento era entregar a la patronal una plataforma unitaria entre todos los sindicatos para agilizar el proceso.

NEGOCIACIÓN DURA

ELA, de momento, ha preferido hacerlo por separado. Estamos a la espera de ver qué propuestas aceptan a lo largo de mayo desde la parte empresarial, aunque tenemos serias dudas de que vayan a aceptar mejoras sustanciales y subidas dignas por la congelación de los salarios estos tres últimos años.

Se prevé una negociación muy dura, en la que será imprescindible contar con la fuerza de todos y todas las trabajadoras. Necesitamos un convenio digno con el que podamos vivir y no sobrevivir.



PROPUESTAS DE CCOO

- Subida salarial sin pérdida del poder adquisitivo y con carácter retroactivo.
- Definir mejor las diferentes funciones y suprimir los grupos inferiores que lo justo llegan al SMI.
- Ampliar complemento IT al 100%.
- Reducción de jornada en horas anuales y aumento de días para asuntos propios.
- Incorporar en la jornada de trabajo la preparación y conexión entre clases para el personal deportivo.
- Mejoras de organización (calendarios, descansos...).
- Aumentar horas para médicos, sin límite horario para consultas especialistas (ahora está en 6 horas anuales).
- Incluir propuestas de conciliación e igualdad con mejoras en reducción de jornadas, excedencias y permisos retribuidos.
- Adaptación del convenio al cumplimiento de la ley. Contratos de trabajo indefinidos como norma general, como ya recoge la nueva Reforma Laboral.
- Subida complemento ropa de trabajo y plus vinculación.

Las empresas de consultoría quieren eliminar el pago de los sábados y jornadas de 12 horas

La Asociación de Empresas de Consultoría (AEC), patronal del sector, ha propuesto en la mesa de negociación del nuevo convenio eliminar el pago de los sábados y que se permita trabajar hasta 12 horas en un mismo turno de trabajo.

Esta agrupación la componen las compañías más potentes del sector de las TIC: Indra, Viewnext, Capgemini, Oesía, DXC Te-

chnology, NTT DATA (Everis), Alten, Accenture, IBM, Deloitte, etc.

En plena negociación de miles de Planes de Igualdad y de medidas de conciliación, las empresas de Consultoría van a contraccorriente y buscan precarizar, aún más, el sector de las TIC. Pretenden ahorrar costes de contratación por medio de jornadas interminables que ponen en riesgo

la salud de sus plantillas.

Para la patronal las cuentas están claras: aspiran a cubrir el día con 2 personas en turnos de 12 horas en lugar de tres en jornadas de 8 como hasta ahora, reduciendo así en un 33% los costes de contratación.

CCOO Servicios ha lanzado una campaña de información y recogida de firmas.

[PINCHA AQUÍ](#) 

Dudas jurídicas sobre la estabilización del profesorado PAI

La estabilización debe ser un proceso en el que no se excluya a nadie a la hora de optar a un puesto de la Administración, siempre y cuando cumpla los requisitos que marca el RD 276/2007 de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes. Somos conscientes de la importancia que ha adquirido el Programa de Aprendizaje de Inglés (PAI) a lo largo de estos años y entendemos la demanda social por parte de las familias. Se necesitan mejoras para garantizar la viabilidad y la calidad del programa.

Por eso desde la Federación de Enseñanza no podemos compartir ni avalar la manera en la que el Departamento de Educación

pretende estabilizar estos puestos de trabajo porque plantea muchas dudas jurídicas y numerosos interrogantes, que pueden llevar a futuros aspirantes a un peregrinaje duro y tortuoso, tal y como les sucedió a los 108 funcionarios de euskera del año 2016.

Estamos comprometidos con la consolidación del empleo para reducir la insostenible tasa de temporalidad que venimos sufriendo en Navarra, pero debemos conseguirlo sin recurrir a esta ley, que plantea dudas jurídicas y puede traer consecuencias no deseadas, tanto para la Administración, como para los aspirantes y para la parte sindical.



La estabilización debe ser un proceso en el que no se excluya a nadie

Movilizaciones en Isringhausen

Han sido secundadas por la gran mayoría de la plantilla

Se han iniciado movilizaciones en ISRINGHAUSEN (antigua Asientos Esteban). Los paros pretenden sacar a la empresa de su posición inmóvil respecto a la negociación del pacto en el que estamos inmersos. La empresa se comprometió en el anterior pacto a negociar con carácter prioritario el régimen salarial de los trabajadores de nueva contratación. Sin embargo, la postura que plantea ahora al Comité es de no abordarlo en absoluto, más allá de un incremento ínfimo que la plantilla considera poco serio. Las movilizaciones han sido aprobadas por una gran mayoría de la plantilla y están siendo secundadas masivamente.

SENTENCIA ERTE

El Juzgado de lo Social ha declarado la nulidad de un ERTE COVID en la empresa Isringhausen en el periodo comprendido entre el mes de junio y septiembre de 2022. Durante el periodo de consulta, CCOO denunció a la empresa porque el informe técnico carecía de validez y la documentación entregada era insuficiente. Dicha cuestión fue reiterada en las diversas reuniones mantenidas durante el periodo de negociación, pero la empresa consideró que el informe era suficiente y estaba cumpliendo con los requisitos del reglamento.

El Juzgado ha expuesto que la información facilitada por la empresa no cumplía con las exigencias legales ni jurisprudencias



ciales y ha impedido que el periodo de consultas fuera real y efectivo de cara a poder alcanzar un acuerdo y conocer por parte de la representación legal de los trabajadores la situación real de la empresa para valorar la pertinencia o no del ERTE. Por este motivo declara la nulidad del expediente.

CCOO GANA EL JUICIO EN GUARDIAN INDUSTRIAS NAVARRA SL

CCOO demandó a la empresa ante el incumplimiento de pago por parte de ésta en el complemento de las bajas médicas al no tener en cuenta el cobro de festivos. CCOO no dudó de que era un derecho a percibir la mejora voluntaria establecida en el Artículo 35 del convenio colectivo "Complemento de bajas".

En el juicio, la empresa se opuso alegando que la regulación del

complemento de IT en el convenio colectivo es un tanto ambigua; que la remuneración de las horas trabajadas en días festivos es muy elevada y que la empresa nunca ha computado este plus a los efectos del complemento, además de alegar que nunca ha sido objeto de reclamación. Argumentos que como CCOO, el juez no ha admitido.

#REEVOLUCIÓN AUTO

A nivel estatal se ha realizado una jornada "Auto, propuestas y retos de futuro" donde se han lanzado las propuestas de CCOO para el presente y para el futuro de la principal industria del país. Además se ha puesto en marcha una revista digital para las personas trabajadoras del sector, que os invitamos a leer y seguir pinchando [AQUÍ](#)



Ni la vocación ni los aplausos llenan la cesta de la compra

Inmersos en una inflación disparada de la que nadie escapa, las y los empleados públicos partían ya de una situación de desventaja previa a la generada por la guerra en Ucrania, concretamente desde que con un IPC del 6'5% y sin negociación previa se impuso por parte del Gobierno un incremento salarial del 2% para 2022. Esta ha sido la recompensa al “personal esencial”, como es el caso del personal de la sanidad. El mismo que en plena pandemia, incluso sin materiales de protección adecuados, arriesgó su salud ante un virus desconocido y de consecuencias imprevisibles.

A menudo la clase política se llena la boca hablando de los servicios públicos, pero a la hora de la verdad nos está demostrando que el personal que sostiene esos servicios les importa bastante poco. El personal trabaja por un salario y ni la vocación propia ni los aplausos ajenos llenan el depósito de la gasolina ni la cesta de la compra.

CCOO consideramos que el mantenimiento del poder adquisitivo es una demanda justa, más aún cuando se arrastraba ya una pérdida importante y sabiendo que no toda la plantilla afronta esta nueva crisis en idénticas condiciones. No todos los colectivos tienen acceso a la carrera profesional y asimismo el personal del SNS-O sigue a la espera de corregir antiguas desigualdades. Por ejemplo, la recuperación de la rebaja salarial que se efectuó al nivel A en la anterior crisis, la ho-



Movilizaciones en el sector de la dependencia

Continuamos con las acciones emprendidas hace unos meses con el objetivo de presionar para que haya avances en la negociación de un convenio provincial que mejore las condiciones laborales de las personas traba-

jadoras de este sector. Desde su inicio, CCOO hemos participado de forma muy activa en todas estas acciones. Es muy importante seguir acudiendo, apoyando y difundiendo estas movilizaciones.

mologación de los complementos de turnicidad, nocturnidad y festivos acordada para 2021 y suspendida por no cumplirse la regla de gasto, o el aumento de la compensación por exposición a riesgos como tienen en el resto de la Administración Foral.

Por este motivo, la Federación de Sanidad de CCOO ha mantenido reuniones con todos los grupos parlamentarios de Navarra para denunciar esta grave situación, trasladarles nuestras reivindicaciones e instarles a actuar en consecuencia mediante ini-

ciativas parlamentarias.

De esas reuniones hemos coincidido en la necesidad de afrontar parte de estas cuestiones antes de que acabe la legislatura; aunque ha habido una gran coincidencia de los grupos parlamentarios al señalar la escasa receptividad del principal grupo del Gobierno a la hora de acometer las iniciativas de esta índole. Veremos qué iniciativas se presentan y qué recorrido tienen, porque el compromiso y la voluntad política se miden por lo que se hace y no por lo que se dice.

6.820 empleadas de hogar podrán tener derecho a paro por primera vez

CCOO pone en marcha en Navarra un servicio de atención para mejorar los derechos de las empleadas de hogar

CCOO ha presentado un informe sobre las empleadas del hogar y el impacto de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que reconoce el derecho de las empleadas de hogar a cobrar las prestaciones por desempleo.

En Navarra hay dadas de alta 6.820 personas como empleadas de hogar. De ellas, 9 de cada 10 son mujeres y el 39,3% son de origen extranjero. Este sector de actividad no es ajeno a la segmentación que sufre nuestro mercado de trabajo y, si bien un 25% de los contratos son temporales, esta proporción se incrementa cuanto más joven es el grupo de edad de las trabajadoras; llegando a superar el 61% de los contratos en el caso de las

personas menores de 24 años.

Es necesario la plena equiparación y dignificación de las condiciones de trabajo de las empleadas de hogar. En esta ocasión ha sido una sentencia a nivel europeo lo que ha provocado que se reconozca el derecho al desempleo de estas trabajadoras, pero es importante la

Es un sector caracterizado por el empleo sumergido, la temporalidad y las jornadas a tiempo parcial

culminación de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social.

En este sentido, CCOO exige la creación de un marco de negociación que dote al sector de un convenio colectivo, que se elabore un catálogo de tareas, se dote a estas trabajadoras de equipos de prevención adecuados y se refuercen los sistemas de inspección para que aflore el enorme trabajo desregulado que existe.

El sindicato ha puesto en marcha un servicio de asesoramiento para profesionalizar el sector de las empleadas del hogar, que funciona llamando al 948 24 42 00.

GUÍA PARA PROFESIONALIZAR EL SECTOR



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

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

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



@ccoosnavarra



@ccoosnavarra



@ccoosnavarra



@ccoosnavarra



navarra@navarra.ccoo.es



navarra.ccoo.es



CCOO

*Cerca de ti
Zugandik gertu*