ekintza sindikala

acciónsindical

www.navarra.ccoo.es

Revista digital de CCOO de Navarra / Diciembre 2016

Objetivo: recuperar los derechos

¡Conoce tus derechos!

¿Estás al tanto de todos los servicios y descuentos que puedes disfrutar por ser afiliado o afiliada?

Entra en nuestra web www.navarra.ccoo.es
(en la sección de servicios) o pásate por nuestra sede
para pedir la guía impresa y descubre todos los derechos,
servicios y ventajas que tienes por ser afiliado o afiliada
a CCOO de Navarra.
Disfrutarás de derechos y servicios como la asesoría jurídica,
orientación laboral personalizada, acceso a una bolsa de empleo,
atención a colectivos específicos (mujer, juventud, inmigración, pensionistas...),
además de descuentos especiales en parques temáticos, alojamientos,
centros de estética y salud, agencias de viajes, tiendas...

¡Afíliate!

CCOO, cerca de ti

Comarca de Tudela

Tudela
Eza, 5
948 82 01 44

Castejón
Estación renfe, s/n
948 81 42 54

Comarca de Sakana

Alsasua
Zelai, 79 bajo
948 56 40 51

Comarca de Sangüesa

Sangüesa
Mayor, 10
948 87 07 81

Comarca de Estella

Estella
María de Maeztu, 19 - 21 bajo
948 55 42 51

San Adrián
Santa Gema, 33 - 35 entrpl.
948 67 20 24

Viana
Tudela, 9 bajo
948 64 53 95

Mendavia
Miguel Pérez, s/n
948 69 52 22

Comarca de Tafalla

Tafalla
Beire, 7 bajo
948 70 26 73

Peralta
Avda. de la Paz, 7A,
1ª planta, puerta B
948 75 07 98

Sede central
Avda Zaragoza 12, 4ª planta.
31003 - Pamplona
948 24 42 00
navarra@navarra.ccoo.es

Horario: de lunes a jueves
de 9 a 14 y de 16 a 19 horas
Viernes de 8 a 15 horas

Y además...
¡síguenos en la web y en las redes!

www.navarra.ccoo.es
@ccoonavarra
www.facebook.com/ccoonavarra
www.youtube.com/user/ccoonavarra

La imagen

¿Conoce nuestra presidenta la situación en la que se encuentra la Administración Foral? Representantes de CCOO en el Área Pública volvieron a exigir la reversión de los recortes y la recuperación de los derechos. Es la única forma de garantizar unos servicios públicos de calidad para toda la ciudadanía. En la protesta frente al Parlamento tuvieron la oportunidad de entregar en mano a la presidenta del Gobierno de Navarra, Uxue Barkos, el "Test sobre conocimiento de la administración foral". Una nueva iniciativa para hacerle llegar al Gobierno nuestra preocupación por la grave situación en la que se encuentran los derechos de los trabajadores públicos y el propio Estado del Bienestar en Navarra.

El dato

1,29%

Es la subida salarial media en Navarra (comunidad de mayor subida conseguida en la negociación colectiva sectorial) frente al 1,08% de media nacional. 2016 ha sido un año con gran actividad en la Negociación Colectiva en Navarra. Se han renovado 20 convenios sectoriales de carácter autonómico (19 de ellos han sido firmados por CCOO y/o UGT, mientras que ELA ha firmado 2 y LAB 1) que afectan a 72.300 trabajadores y se han firmado o están en vigor 128 convenios de empresa que afectan a 16.855. También se han firmado convenios estatales que afectan en Navarra a cerca de 40.000 trabajadores. Quedan 11 convenios sectoriales que siguen negociándose, que afectan a 31.000 trabajadores. Para 2017, los retos son frenar la reforma laboral, cerrar la negociación en los convenios pendientes y conseguir subidas salariales por encima del IPC.

Sube

Movilizaciones para exigir la recuperación de los derechos

El movimiento sindical ha comenzado un proceso de movilizaciones para exigir la recuperación de los derechos sociales y laborales. Las concentraciones del 15 de diciembre en todas las capitales del país y la gran manifestación del 18 de diciembre en Madrid son el inicio de un proceso para eliminar las reformas laborales y exigir empleo de calidad, salarios dignos, el sostenimiento de las pensiones y la erradicación de la pobreza. Tal y como destacó Toxo: "la lucha tiene que servir para lograr las reivindicaciones de la inmensa mayoría y acabar con las políticas neoliberales que hacen que los ricos sean cada vez sean más ricos y los pobres, más y más pobres".

Baja

El 90% de los delegados de ELA, LAB, CGT y CIG en el Banco Popular se acogen al ERE a pesar de rechazarlo

Incongruencia o "aprovechateguismo" sindical. No se puede calificar de otra manera la actitud de ELA, LAB, CGT y CIG en el Banco Popular, que tras criticar y rechazar el acuerdo alcanzado con la parte social, casi la totalidad de sus delegados se han acogido al mismo. El dato lo ofrecía el diario El Independiente: "Pese a su desacuerdo con el plan de bajas, resulta paradójico que más del 89% de los delegados de estas organizaciones decidió acogerse al ERE. En total, 41 de los 52 representantes que forman parte de los cuatro sindicatos que se quedaron fuera del acuerdo se han adherido al plan de ajuste de la entidad". Un poco de coherencia no vendría mal, teniendo en cuenta que ha habido compañeros que se han quedado fuera del acuerdo.

Actualidad sindical

Industria

Los trabajadores de Ibercake–Dulca exigen que se cumplan las sentencias

Los trabajadores de IBERCAKE–DULCA se concentraron el pasado 15 de diciembre en la Delegación del Gobierno en Pamplona para exigir que la empresa cumpla con las senten–cias y abone los más de 1,6 millones de euros que debe a los trabajadores y trabajadoras injustamente despedidos por la dirección.

Después de más de tres años desde que el Tri–bunal Supremo declarase nulo el cierre y des–pido de los más de 50 trabajadores de la planta de Santacara, la empresa sigue sin cumplir con sus obligaciones, y para ello no ha dudado en plantear concurso de acreedores en otras dos plantas del Grupo, Horno de Tuesta y Horno de Almansa, y lo hace con el único objetivo de no abonar sus deudas con los trabajadores despedidos injustamente.

Pensionistas

Los pensionistas participan en una jornada sobre trastornos del sueño

El pasado 17 de noviembre se llevó a cabo una jornada sobre “Transtorno del Sueño y Pautas para su Preven–ción”. A la misma ha asistido como ponente la Doctora Beatriz Martín Bujanda, Especialista del área de Neu–rofisiología del Complejo Hospitalario de Navarra, quien ha explicado las diferentes patologías que existen y las pautas que se recomiendan para su prevención. A la jor–nada asistieron 18 personas que valoraron de forma muy positiva la realización de este tipo de charlas.

Servicios

CCOO condena el asesinato de un compañero en su centro de trabajo

La plantilla de Caixabank, así como el resto de entidades financieras del sector, se concentró frente a sus oficinas en Navarra, de forma simultánea a concentraciones en todo el país, para denunciar el asesinato de un compañero de trabajo, víctima de un disparo por parte de un cliente.

CCOO denunció que es un hecho que las plantillas del sector están expuestas a numerosos riesgos, atracos y agresiones violentas entre ellos, sin que la dirección de CaixaBank ni de otras entidades reconozca éstos como riesgos laborales ni se adopten las medidas de seguridad para evitarlos.

Enseñanza

CCOO denuncia la llegada de un texto de carácter homófobo y de tinte fascista a los centros educativos navarros

CCOO de Enseñanza denuncia la llegada por correo postal a los centros educativos navarros de un texto (formato carta y libro) donde se recoge toda una apología de contenidos Homófobos y de odio–discriminación contra todos los trabajadores de la enseñanza y sobre todo de nuestro alumnado que tiene una condición sexual diferente a la heterosexual, Este texto ha sido propagado por la organización de carácter ultracató–lico y de extrema–derecha, como es HazteOir.ORG.

El sindicato insta al consejero de educación Jose Luis Mendoza que dicte instrucciones para no dar pu–blicidad en los centros educativos a este texto que insulta y veja a toda la comunidad educativa, con espe–cial atención a nuestro alumnado y profesorado LGTBI y que haga cumplir la Ley Foral pionera en el estado de No discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de las personas transexuales de 2009.

Construcción y servicios

CCOO denuncia que Se–gur Ibérica no paga los salarios a 50 vigilantes

CCOO ha denunciado ante la Ins–pección de Trabajo de Navarra que la empresa de seguridad privada SEGUR IBÉRICA no ha pagado la nómina de noviembre a alrededor de 50 vigi–lantes de seguridad que prestan sus servicios en la planta de Acciona, en el centro penitenciario de Pamplona y en la Higa de Monreal.

El comité, compuesto por 3 delega–dos de CCOO, 1 de UGT y 1 de CSIF, también ha puesto una denuncia ante Inspección para denunciar esta vulne–ración de los derechos de los trabaja–dores a cobrar su nómina, que se debe pagar, según el Convenio General de Empresas de Seguridad Privada, “por meses vencidos en los tres primeros días hábiles y dentro, en todo caso, de los cinco primeros días naturales de cada mes”.

Para CCOO, este impago de nóminas hacia los trabajadores es ilegal ya que incumple el convenio; y por ello exige a la dirección de Segur Ibérica que pague el salario a toda la plantilla para poner fin a este conflicto laboral.

Fundación Paz y Solidaridad

Reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo de Perú

El pasado 14 de noviembre nos visi–taba Luis Miguel Sirumbal, Lucho, en representación del Centro de Derechos y Desarrollo (CEDAL) de Perú, organización con la que Paz y Solidaridad mantiene una amplia trayectoria de trabajo.

CEDAL, dedicada desde 1977 a la promoción del desarrollo del Perú, viene trabajando no sólo en impulsar las capacidades de los trabajadores sino también del fortalecimiento de sus organizaciones para la defensa de sus derechos y en favor de su rehabilitación como interlocutor social válido.

Desde esa perspectiva, CEDAL en colaboración con Paz y Solidaridad, y a través de la financiación de Gobierno de Navarra, trabaja con el propósito seguir consolidando el proceso de mejora de la calidad de vida de las mujeres y sus familias en tres distritos de la Provincia de Jauja. Los objetivos del proyecto son: 1) afirmar el protagonismo femenino a nivel personal, comunitario y local, así como mejorar los ingresos de las muje–res a través de nuevas técnicas pro–ductivas; 2) mejorar la calidad genética (de vacunos y cuyes) y el incremento del

rendimiento de sus pastos; 3) mejorar la capacidad de gestión y manejo de los recursos por parte de las organi–zaciones de mujeres; y 4) promover la participación activa de las mujeres en los espacios de concertación y toma de decisiones.

En definitiva se trata de contribuir al desarrollo humano de las mujeres, sus familias y su comunidad, y aportar sostenibilidad económica, social y local a su entorno. La visita de Lucho sirvió para poner al día las estrate–gias compartidas entre CEDAL y Paz y Solidaridad. En todo caso, una gran oportunidad para conversar e inter–cambiar experiencias con un amigo.

Actualidad sindical

7 de octubre, Jornada Mundial por el Trabajo Decente

Concentración para exigir un trabajo decente y decir NO a la precariedad laboral

CCOO y UGT se concentraron el pasado 7 de octubre frente a la Delegación del Gobierno en Navarra con motivo de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Las situaciones de pobreza y la desigualdad se han visto incrementadas con la crisis y ante esa realidad solo cabe demandar trabajo decente para tener unas condiciones de vida dignas. CCOO dice NO a los bajos salarios, la precariedad y los contratos basura.

Sanidad

CCOO valora positivamente la remunicipalización total del SAD de Pamplona

El Ayuntamiento de Pamplona ha hecho público la decisión de asumir la gestión directa completa del Servicio de Atención a Domicilio (SAD), que en estos momentos prestan Sarquavitae y la empresa pública Asimec, lo que supondrá la subrogación a las condiciones contempladas en el convenio laboral del Ayuntamiento de al menos 166 trabajadoras.

CCOO valora muy positivamente esta decisión que supone dar forma a una reivindicación histórica del sindicato, ya que va a traer consigo una mejora sustancial de las condiciones laborales, y en consecuencia, una mejora importante en la calidad del servicio. CCOO pide a todas las ad–ministraciones, tanto forales como municipales, que apuesten de manera decidida por la defensa de los servicios públicos como pilar esencial para garantizar la igualdad, la redistribución de la riqueza y el sostenimiento del Estado del Bienestar.

Asesoría jurídica

El juzgado de lo social da la razón a CCOO y declara la nulidad del des–pido de un escolta de la empresa OMBUDS

La Federación de Construcción y Servicios de CCOO de Navarra informa que el pasado día 6 de octubre de 2016, el Juzgado de lo Social nº Dos de los de Navarra dictó una sentencia por la que estimando la demanda presentada por un escolta se declaraba la nulidad de su despido. A finales del mes de diciembre de 2015 el Ministerio del Interior comunicó a la empresa OMBUDS la finalización de cinco servicios de escoltas en Navarra, procediendo la empresa a extinguir individualmente el contrato de trabajo de siete trabajadores por esta causa. Presentada demanda por despido por los Servicios Jurí–dicos de CCOO de Navarra, el Juzgado estima la misma y declara la nulidad del despido debido a que la empresa debió de seguir los trámites del despido colectivo.

Servicios a la Ciudadanía

El cuerpo de bomberos pide más inversión en prevención de riesgos laborales

CCOO advirtió en unas jornadas celebradas el 14 de noviembre de que los bomberos y bomberas están sometidos a múltiples sustancias cancerígenas en sus intervenciones, lo que los coloca en el centro de la diana a la hora de poder padecer cáncer. De hecho, la esperanza de vida de este cuerpo profesional es unos 10 años inferior al resto de trabajadores, por lo que desde CCOO se reivindica mayores inversiones en prevención de riesgos y en limpieza de los equipos de protección individual.

Desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Navarra y de la Coordinadora de Bomberos de CCOO RECLAMAMOS:

– Mayor compromiso de la Dirección del Servicio de Bomberos con la Prevención y la Salud Laboral. Llevamos 9 meses sin convocar la Comisión de Salud Laboral, cuando deben ser cada 3 meses.

– Mayor inversión en prevención de riesgos laborales. Los actuales EPI no son lo suficientemente eficaces en la protección.

– Una mayor coordinación entre los distintos servicios de bomberos, para lo que sería necesario establecer una Ley del Fuego autonómica que defina los mecanismos de coordinación entre los diferentes servi–cios de extinción.

CCOO ha puesto en marcha una amplia campaña de asesoramiento jurídico y sindical para ayudar a las tra–bajadoras y trabajadores temporales a reclamar la fijeza de su contrato laboral temporal irregular o la con–dición de indefinido no fijo en el caso de los temporales irregulares en la Administración Pública, así como una mayor indemnización económica por la finalización de sus contratos o nombramientos temporales, en aplicación de la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En estas páginas te contamos brevemente quién puede recla–mar, a qué tipo de contratos afecta y cuáles son los primeros pasos que debes seguir para reclamar tu indemnización y ha–cer valer tus derechos. Lee... y si te quedan dudas ya sabes, acude a tu sede de CCOO de Navarra más cerca o llámanos.

¿Tienes un contrato temporal?
Ven a CCOO y reclama tus derechos

1. ¿Quiénes pueden reclamar?

Quienes hayan tenido un contrato temporal y no se les haya abonado una indemnización correspondiente a 20 días por año de trabajo en la empresa, con el tope de una anualidad, al finalizar su relación laboral. **Se podrá comprobar través del finiquito recibido.**

2. ¿Se aplica a todo tipo de contrato eventual?

SÍ. El derecho a la indemnización de 20 días por año, con el máximo de una anualidad, se aplica a todas las modalidades de contratación laboral temporal, incluidos los contratos formativos, en prácticas, para la formación y el aprendizaje y los contratos de interinidad ya que todos basan su extinción en causas objetivas, ajenas a las personas trabajadoras.

3. ¿Qué tengo que hacer si en la actua–lidad tengo un contrato eventual y me despiden por finalización del mismo?

Primero asesorarte y comprobar que la rescisión del contrato se ajusta a la legalidad. Segundo, antes de firmar el fin de contrato y/o finiquito, comprueba que se te ha abonado correctamente la indemnización corres–pondiente a 20 días por año. Si no es así, no firmes el finiquito o firma “no conforme” y ponte en contacto con CCOO para hacer la reclamación pertinente.

4. ¿Esta medida afecta también al contra–to temporal que se hayan extinguido con anterioridad a la fecha de la sentencia del TJUE?

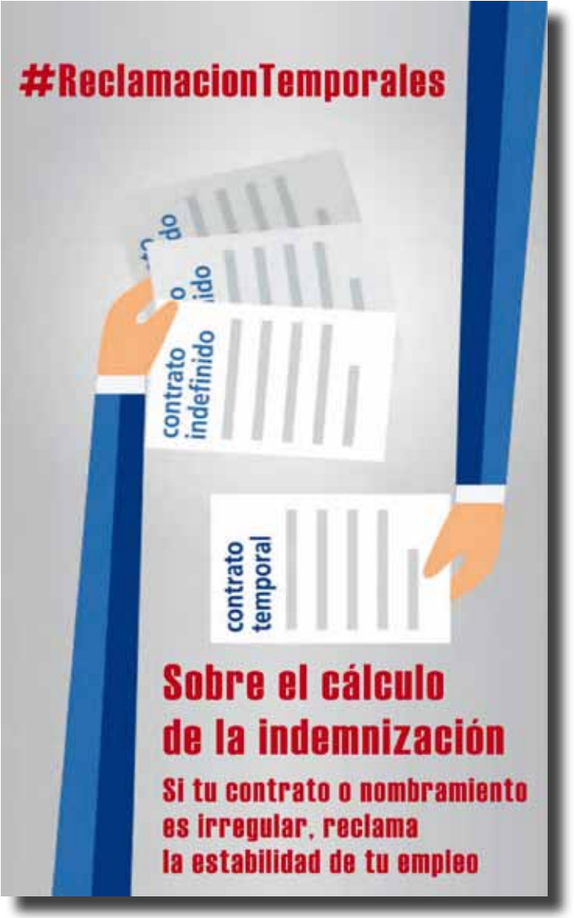
SÍ. Se puede reclamar, con el único límite de que no haya transcurrido el plazo de un año desde que tuvo lugar dicha extinción.

5. ¿Es necesario que se modifique la legisla–ción española para reclamar ese derecho?

NO. Para hacer la reclamación oportuna NO es necesario que antes se produzca una reforma legal para que los tribunales garanticen la igualdad de trato y puedan reconocer los efectos que establece la nueva doctrina del TJUE. Esta situación re–quiere, cuanto antes mejor, una reforma legislativa urgente del E.T. (Estatuto de los Trabajadores) para reconocer este derecho al conjunto de trabajadoras y trabajadores temporales, y desde CCOO así se ha solicitado ya al gobierno en funciones.

6. ¿Es preciso que se declare el contrato tem–poral en fraude de Ley o que la relación se declare como indefinida?

NO. Las acciones que derivan de esta sentencia corresponden a quienes tengan o hayan tenido un contrato temporal ante la extinción de su contrato, cuando se considera legal su extinción.



"CCOO pone a tu disposición sus servicios jurídicos y de asesoramiento sindical para ayudarte a reclamar tus derechos"

"Etor zaitez CCOO-ra, gure zerbitzu juridikoak lagunduko dizute"

"Estas sentencias tienen como base el acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada suscrito por la CES con las organizaciones empresariales europeas, e incorporado a la Directiva 1999/70 de la CEE"

7. ¿Dónde recurrir?

CCOO ha trabajado con rigor los efectos de esta sentencia y está perfectamente documentado y preparado para llevar adelante las acciones judiciales para hacer efectivas las diferencias económicas que les pueden corresponder.

CÓMO AFECTA ESTA SENTENCIA AL PERSONAL FUNCIONARIO Y ESTATUTARIO

En la misma fecha, 14 de septiembre de 2016, se dictaron otras dos Sentencias más del TJUE, relativas a la contratación temporal en nuestro país.

En un caso, asegura al personal funcionario y estatutario interino los mismos derechos que a las y los trabajadores indefinidos fijos, no sólo por la indemnización ante la extinción de su relación, sino también el reconocimiento de su condición de personal indefinido no fijo si el contrato era abusivo. **En otro, se refiere al personal estatutario interino,** declarando la necesidad de que los tribunales nacionales adopten medidas para evitar el abuso en la contratación temporal mediante la cobertura de plazas estructurales con personal temporal e insta a adoptar medidas disuasorias que lo corrijan.

8. ¿Qué se deben considerar prácticas abuslvas?

No solo los incumplimientos de la legalidad ordinaria, sino también la prolongación de la interinidad por cobertura de vacante, sin que se promueva proceso selectivo, o transcurra el plazo establecido desde el nombramiento. La ocupación mediante nombramientos temporales de puestos y actividades estructurales.

9. ¿Qué se puede hacer en estos casos?

Como pretensión principal, solicitar la readmisión, con la condición de indefinido no fijo y el abono de una indemnización compensatoria de los daños y perjuicios ocasionados que incluya las retribuciones dejadas de percibir. Como pretensión subsidiaria, para el caso que se declare que no existe abuso en la relación temporal, el abono de la indemnización de 20 días por año de servicio.

10. ¿Qué plazo tengo para reclamar?

Para el personal funcionario y estatutario, el plazo para reclamar sería de cuatro años desde que tuvo lugar la extinción.

11. ¿Cómo afecta al personal laboral de las Administraciones Públicas?

En lo que toca a la indemnización que se deberá percibir cuando finaliza el contrato en personal laboral, sin que se derive la existencia de irregularidades o abuso en la contratación por tiempo determinado, es la misma que hemos explicado para el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

- Defensa de la **estabilidad** en el empleo.
- Derecho a una **compensación indemnizatoria**, por la extinción lícita de contratos laborales o nombramientos administrativos temporales, equivalente a la del despido por causas objetivas.

ASESORAMIENTO GRATUITO PARA PERSONAS AFILIADAS

- **Gratuidad total** para las personas ya afiliadas o para aquellas que se afilien en el momento de solicitar los servicios del sindicato y permanezcan afiliadas durante todo el tiempo que dure el procedimiento que pueda iniciarse.
- En el caso de darse de baja o dejar de pagar las cuotas, se aplicarán las tarifas oficiales de cada Asesoría correspondiente al servicio que se esté prestando.
- La gratuidad del servicio prestado a las personas afiliadas no cubrirá las costas que pudieran producirse en el caso de perder el pleito en aquellos procedimientos que pueden llevarlas aparejadas (contencioso administrativo).

CCOO
Afíliate. Te interesa

Navarra, comunidad donde más crecen los accidentes laborales

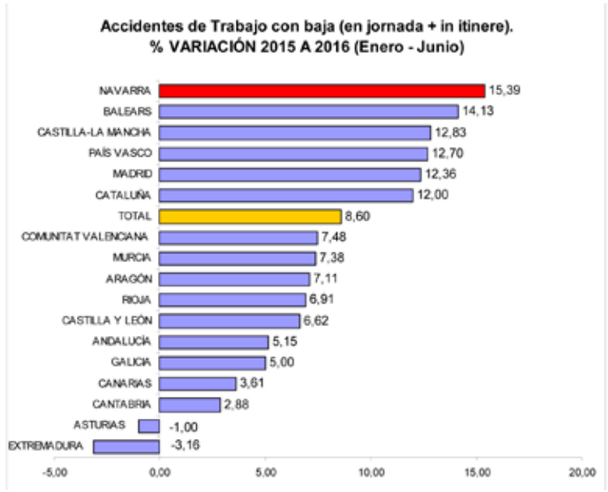
Según un estudio elaborado por el sindicato con datos del Ministerio de Empleo, los accidentes de trabajo con baja han repuntado en Navarra un 15,39% en el último año, siendo la comunidad con peor comportamiento. CCOO exige al Gobierno de Navarra que rectifique su política en materia de salud laboral y que convoque de urgencia a los interlocutores sociales para negociar, en el ámbito del diálogo social, un plan de choque contra la siniestralidad laboral.

CCOO ha denunciado públicamente INa–varra es la comunidad donde más están creciendo los accidentes de trabajo. Esta es una de las principales conclusiones de un informe elaborado por el Gabinete Técnico y de Comunicación con los datos de avance de accidentes de trabajo de enero a junio de 2016 del Ministerio de Empleo y SS. Según la estadística, en ese período en Navarra se registraron un total de 4.378 accidentes de trabajo con baja. De ellos, 3.946 fueron en jornada y 432 in itinere.

Los indicadores sitúan a la Comunidad Foral como la región donde más están repuntando los accidentes de trabajo en relación al mismo periodo del año anterior. Repunte que coincide en tiempo con el abandono por parte del Gobierno Foral de las políticas en materia pre–ventiva. Tal y como viene advirtiendo CCOO, los recortes presupuestarios en un tema tan sensible como la prevención de riesgos laborales pueden ocasionar un importante retroceso en la lucha contra la siniestralidad laboral. La Comunidad Foral registra un incremento del 15,39% en los accidentes de trabajo, concretamente sufrió 584 accidentes más que en los seis primeros meses de 2015. Navarra se sitúa por delante de Baleares (14,13%), Castilla La Mancha (12,83%) y País Vasco (12,70%). La media estatal se colocó en el 8,6% y hubo CCAA que redujeron la siniestralidad laboral como Extremadura (–3,10%) o Asturias (–1%).

Por su parte, el índice de incidencia en los seis primeros meses de 2016 se sitúo en 298 accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores después de repuntar 31,6 puntos en relación al mismo periodo del año anterior. Navarra es la segunda comunidad donde más crece este indicador y se coloca como la séptima comunidad con mayor índice de incidencia por encima de la media (275,9). Las CCAA con mayores tasas son Baleares (376,5), Castilla – La Mancha (339,5) y País Vasco (307,3). En el lado opuesto, las CCAA con menores índices de incidencia en los seis primeros meses del año son Madrid (238,2) y Cantabria (245,2).

La plantilla de Zalain Transformados se concentró para denunciar el fallecimiento de un compañero el pasado 28 de septiembre como consecuencia de un accidente laboral.



Accede al informe completo pinchando AQUÍ: Análisis gráfico de la situación de la siniestralidad laboral

CCOO pide al Gobierno un plan de choque contra la siniestralidad laboral negociado en el ámbito del diálogo social

Ante la gravedad de los datos de acci–dentes de trabajo y su negativa evolución en Navarra, CCOO exige al Gobierno Foral que se replantee las medidas de recorte que está aplicando en materia de salud laboral. El sindicato pide al Gobierno que convoque de urgencia la mesa del diálogo social relativa a la salud laboral y la prevención de riesgos laborales para negociar, con los agentes implicados (representantes de las empresas y de los trabajadores), un plan de choque para combatir la siniestralidad laboral.

Para CCOO es inadmisible que después de todos los esfuerzos que histórica–mente se han realizado en materia de prevención de riesgos laborales y que situaron a Navarra entre las comunidades en mejor situación, ahora, la sinies–tralidad laboral esté repuntando. Está sucediendo lo que ya advertimos cuando se hicieron públicos los recortes: una relajación en la cultura preventiva y en la inversión en salud laboral puede provo–car un incremento de los accidentes de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos La–borales sigue siendo un instrumento útil, pero se necesita un impulso para revertir el deterioro de la salud laboral que sufrimos en los últimos años. Es imprescindible recuperar la iniciativa pública y recuperar el diálogo social para frenar esta lacra. En opinión de CCOO urge revertir los recortes y reformular las políticas de prevención de riesgos laborales. Apelamos a la responsabilidad del Ejecutivo con el fin de que impulse actuaciones en este sentido, con el fin de erradicar la lacra de los accidentes, intensificando los recursos del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra e impulsando visitas a centros de trabajo, desarrollando campañas de conciencia–ción y difusión de la cultura preventiva con el fin de reducir este grave problema que atañe a la sociedad.

En materia de salud laboral, el éxi–to depende de la participación real y efectiva de todos los actores implicados en la prevención, y en especial de los interlocutores sociales, ya que existe una relación directa entre el grado de impli–cación de los empresarios y trabajadores y de los niveles de seguridad y salud en las empresas.

¿Cómo viven las personas mayores en Navarra?

"Ser pensionista no significa escapar de la pobreza"

Manifestación 1 de octubre, Día Internacional de las Personas Mayores

La situación de las personas mayores en Navarra sigue siendo grave. La crisis económica y las erráticas políticas públicas que los diferentes gobiernos han venido practicando han deteriorado de manera importante los sistemas de protección social dirigidos a las personas de más edad. Los retos de una población cada vez más envejecida requieren medidas que vayan en otra dirección. Urge revertir los recortes en pensiones, dependencia, salud y todos aquellos sistemas de protección destinados a garantizar una calidad de vida digna para las personas mayores. Aquí os dejamos algunos datos y gráficos para mostrar la situación actual que atraviesa este colectivo.

- Navarra cuenta con 131.490 pensiones, con una media de 1.040 euros. El 43% está por debajo de 700 € mensuales, una cantidad cercana al Salario Mínimo Interprofesional (en 2016 el SMI en los 655 euros mensuales). Son un total de 56.110 pensiones, de las cuales, 14.648 ni tan siquiera llegan a los 400 euros mensuales. Asimismo, el 60,2% de las pensiones no llega a mileurista. Es decir, 78.294 pensiones contributivas son inferiores a los mil euros mensuales.

- Alrededor de 38.000 hogares navarros están sostenidos por las pensiones. A nivel estatal, el 29% de los hogares vive gracias a un pensionista o jubilado.

- En los últimos diez años (2005–2015), el porcentaje de personas mayores ha subido 1,5 puntos, mientras que el de los menores de 35 años ha bajado 8 puntos. Navarra contabiliza un total de 121.236 personas mayores de 65 años en 2015, lo que viene a representar el 18,93% de la población. De ellos 53.026 son hombres y 68.210 son mujeres.

- En dependencia, Navarra es la tercera comunidad por la cola en cuanto a prestación se servicios (45,6%) frente a la ayuda económica (54,32%). En el conjunto del Estado la prestación de servicios representa el 65,76%. A 13.685 personas se les ha reconocido el derecho a percibir una prestación, pero sólo 9.350 la reciben. Las listas de espera (4.335 personas según el IMSERSO y 2.861 según el Gobierno de Navarra), son inasumibles. Además, la situación se ha deteriorado en el último año a pesar de que uno de los objetivos del Acuerdo Programático era aumentar las ayudas en este ámbito.

- Más del 50% del salario de una pensión se destina a productos de primera necesidad, como la alimentación.

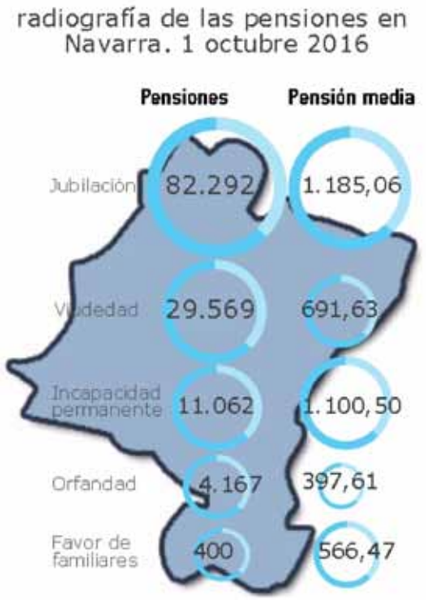


Imagen de la rueda de prensa en la que se presentaron los siguientes estudios (pincha sobre ellos para acceder):

OBSERVATORIO SOCIAL DE LOS MAYORES

ANÁLISIS GRÁFICO SITUACIÓN NAVARRA

Propuestas de CCOO para mejorar la calidad de vida de los mayores

1. Reforzar el sistema público de pensiones para garantizar su viabilidad y hacerlo más igualitario.

Ha llegado el momento de contar con fuentes de financiación mixta, reforzando los ingresos por cotizaciones en los significativos márgenes aún existentes e incrementando las aportaciones desde los Presupuestos Generales del Estado. Para ello, el marco más adecuado es recuperar e impulsar los espacios de amplio consenso político y social construidos en torno al Pacto de Toledo. Apostamos por garantizar la financiación necesaria para sostener el sistema y establecer fórmulas de revalorización de pensiones.

2. Garantizar la atención de todos los dependientes y revertir el modelo actual apostando por la prestación de servicios frente a las ayudas económicas.

Es necesario acabar con la lista de espera (garantizar prestaciones a todas las personas en situación de dependencia); garantizar servicios profesionales suficientes y accesibles; así como garantizar la acreditación profesional de empresas y trabajadores del sector.

CCOO, contra la LOMCE, las reválidas y los recortes

Convocados por CCOO, HERRIKOA y UGT, la familia educativa salió a la calle a finales de octubre para expresar el rechazo a la LOMCE, en una jornada de paro de profesorado y alumnos que tuvo lugar en la primera hora de clase. El objetivo, movilizarse contra las reválidas, la LOMCE y los recortes y exigir una educación pública y de calidad.

La LOMCE entró en vigor el 30 de diciembre de 2013, convirtiéndose en la ley educativa más rechazada de la democracia.

En CCOO creemos que tenemos que seguir dando la batalla y plantarle cara con la misma convicción y unidad que hasta ahora. En su momento ya nos movilizamos contra la LOMCE y se convocaron varias huelgas y movilizaciones y vamos a seguir haciéndolo. Pero no solamente contra las reválidas, como propugnan las asociaciones de padres, sino contra la LOMCE en su totalidad y contra los recortes del profesorado por todo lo que esto supone para la Educación.

¿Por qué decimos NO a la LOMCE?
La LOMCE propugna un modelo educativo selectivo y segregador; maltrata y posterga al profesorado (dejando la titulación en manos de empresas externas) y apuesta por debilitar la escuela pública. Además de la imposición de las reválidas para conseguir el título de ESO o Bachillerato, supone la pérdida de poder de los Consejos Escolares de los centros, el desprestigio de algunas asignaturas como la educación artística, educación física, tecnología, ética, filosofía, informática… frente al ventajoso tratamiento de la asignatura de religión… Además, el Gobierno del PP prepara cambios normativos en la educación superior que pretenden devaluar los títulos de grado reduciendo su duración a tres años y aumentando a dos años los postgrados (3+2), en beneficio de las universidades privadas. También se pretende endurecer el sistema de acreditación del profesorado funcionario para dificultar su acceso y promoción.

Desde CCOO apoyamos esta campaña contra las reválidas, pero añadiendo el resto de aspectos de lo que supone la LOMCE y que son tanto o más importantes, así como el tema de revertir los recortes de educación.

CCOO logra que el Gobierno pague la Seguridad Social a los docentes interinos que reclamaron el pago de verano

Tras la sentencia histórica del 9 de octubre de 2015, que reconocía el cobro de verano a los docentes interinos, el Gobierno de Navarra pagó esos veranos en concepto de finiquito por despido, pero no abonó la Seguridad Social de esos meses. Ahora, tras la reclamación de CCOO, una resolución del 24 de octubre reconoce la obligación del Gobierno de Navarra a pagar la Seguridad Social y a ampliar el contrato a los interinos docentes que reclamaron el cobro de verano. La medida beneficiará a unas 300 personas y supone 531.564 euros en cotizaciones a la Seg Social.

"Bitarteko irakaslegoaren udaren ordainketa lortu eta gero, orain Gobernuak ere Gizarte-Segurantza ordaindu beharko du"

CCOO ha conseguido una ampliación de derechos para los interinos docentes, que consiste en el pago de la Seguridad Social por parte del Gobierno de Navarra (había pagado el verano en concepto de finiquito por despido, pero no la cotización) y la ampliación de los contratos durante los meses de verano, con el consiguiente beneficio de antigüedad de cara a la jubilación, oposiciones, etc.

El 9 de octubre de 2015 tuvo lugar la primera sentencia histórica que reconocía el cobro de verano para tres interinos docentes. El 11 de mayo de 2016, esa sentencia se extendió y se reconoció el pago de 35 veranos. El Gobierno de Navarra realizó esos pagos en concepto de finiquito por despido, pero no amplió el contrato de los interinos que habían reclamado ni pagó las cotizaciones a la Seguridad Social de esos meses.

Ante esta situación, la Asesoría Jurídica de CCOO reclamó esos pagos y esa ampliación, pero el Gobierno de Navarra daba largas. Cansados de esperar, el sindicato solicitó la ejecución del auto del 11 de mayo y, por fin, el pasado día 24 de octubre llegó la resolución por la que se reconocía lo solicitado por CCOO de que el Gobierno de Navarra debía pagar las cotizaciones de la Seguridad Social, que están estimadas en una partida de 531.564 euros, y a ampliar los contratos.

Esta resolución del Tribunal Administrativo Nº 1 beneficia a todos los interinos que hayan reclamado, no solo a los de CCOO: "Lo hemos conseguido para todos, siempre que lo reclamen, con una retroactividad de cuatro años, porque nunca van a pagarlo de oficio". CCOO ha estimado que los profesionales a los que podría beneficiar esta sentencia son unas 250–300 personas, que ahora verán cómo, además de recibir el cobro de verano, también han cotizado durante esos meses y cómo les cuenta ese tiempo de cara a la antigüedad, la jubilación y a las oposiciones.

"La medida beneficiará a todos los interninos que hayan reclamado -no solo a los de CCOO-, con una retroactividad de cuatro años. Según las estimaciones de CCOO, serán unos 300 los profesores que verán cómo, además de recibir el cobro de verano, también han cotizado durante esos meses y suman ese período para la antigüedad, la jubilación y las oposiciones"

CCOO celebró una asamblea y una concentración con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Son necesarias actuaciones urgentes para prevenir, proteger y defender los derechos de las mujeres

El sindicato denuncia que los recortes en políticas de igualdad y la falta de compromiso en la prevención de la violencia de género impiden reducir la violencia estructural, que se ha visto agravada por factores como el desempleo de las mujeres, la precariedad laboral, la feminización de la pobreza, la desprotección social, los retrocesos en educación para la igualdad y la pérdida de derechos laborales y sociales.

CCOO quiere mostrar el contundente rechazo a la insoportable violencia contra las mujeres; una sangrante consecuencia de la discriminación y de la ausencia de prevención, protección y derechos necesarios para combatir lo que constituye una flagrante violación de los derechos humanos. El sindicato denuncia que durante 2015 han sido asesinadas 60 mujeres y 38 en lo que va de 2016, en un contexto de políticas y actuaciones institucionales prácticamente inexistentes, con un gobierno que ha ignorado su responsabilidad para combatir y eliminar la violencia contra las mujeres, una prioridad que debe considerarse una cuestión de Estado. Los recortes en políticas de igualdad y contra la violencia de género impiden reducir la violencia estructural, que se ha visto agravada por factores como el desempleo de las mujeres, la precariedad laboral, la feminización de la pobreza, la desprotección social, los retrocesos en educación para la igualdad, y la pérdida de derechos laborales y sociales.

Navarra no queda al margen: es cierto que la ley Foral 14/2015, apoyada por CCOO, es una ley que amplía el concepto de violencia contra las mujeres, incluyendo en su ámbito de aplicación todas las manifestaciones de violencia según las normas internacionales de derechos humanos. Es una ley ambiciosa, integral, válida para afrontar el problema. Ley que se desarrollara en los próximos años con el Plan de Acción elaborado por el Instituto Navarro de Igualdad, que lleva también nuestro informe favorable. Sin embargo, siguen existiendo déficits en la atención integral que deben ser corregidos para asegurar la protección a las víctimas y su integración a una vida sin violencia.

Compromiso de CCOO en la acción sindical para combatir la violencia de género:

- **IMPULSAR** formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia a delegadas y delegados sindicales implicados de los procesos de negociación de convenios y planes de igualdad.
- **PROMOVER** las mejoras de la regulación legal de los derechos laborales y de protección social de las mujeres víctimas de violencia de género, y eliminar las carencias y dificultades de aplicación efectiva de los mismos. n
- **REFORZAR** la negociación de Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, combatiendo cualquier tipo de agresión en el ámbito laboral.
- **FAVORECER** la colaboración con el conjunto de las Administraciones Públicas y las distintas organizaciones y asociaciones de mujeres implicadas en la eliminación del grave problema social de la violencia de género.

Ha llegado el momento de cambiar las cosas y defender a las personas

CCOO y UGT se concentraron el 15 de diciembre frente a la Delegación del Gobierno en Pamplona para reclamar soluciones urgentes a las problemas de los trabajadores y trabajadoras bajo el lema "Las personas y sus derechos, lo primero". Esta movilización precedió a la gran manifestación celebrada el 18 de diciembre en Madrid. El objetivo es exigir empleo de calidad, salarios dignos, pensiones sostenibles con garantía de poder adquisitivo y una prestación mínima contra la desigualdad.

Raúl Villar, secretario general de CCOO de Navarra, ha afirmado que ha llegado la hora de revertir la situación: "Estamos ante un escenario desolador en lo social y en lo laboral; después de estos años de aplicación de políticas neoliberales nos encontramos con que el poco empleo que se crea es precario, los servicios públicos y las pensiones se han deteriorado, la ley mordaza ha cercenado las libertades democráticas… Se podría decir que tras la gestión de esta crisis, tenemos una sociedad más pobre, más desigual y menos democrática".

Por eso ha llegado la hora de cambiar las cosas. "Hay crecimiento económico, pero no llega a las personas. Estamos en un momento político en el que no hay mayorías absolutas y reivindicamos nuestro papel como sindicatos mayoritarios para, a través del diálogo y la concertación social, recuperar los derechos de las personas y dar soluciones a sus problemas".

Para ello, CCOO y UGT reivindican un tiempo de diálogo y consenso en torno a los grandes retos que tenemos planteados: reactivación económica; empleo de calidad; derogar las reformas laborales, la Ley 27/2013, de racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, y el artículo 315.3 del Código Penal; la LOMCE, las reválidas y los recortes en educación y en el resto de servicios públicos; reformar la fiscalidad; garantizar las pensiones, asegurar los servicios públicos; reforzar los sistemas de protección social y la igualdad real y efectiva, no sólo entre hombres y mujeres, también en aquellos grupos de personas trabajadoras, que por sus características inherentes, no son tratadas en condiciones de igualdad; y proteger a los asilados y migrantes.

Es el momento de negociar, pero también de movilizar para exigir que el diálogo social se traduzca en resultados tangibles, que se atienda a la ciudadanía, que nos permita salir de la senda de la desigualdad y la pobreza, reducir sustancialmente el desempleo e impulsar un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos, mejores salarios –incluido un Salario Mínimo Interprofesional del 60% del salario medio al final de legislatura– y garantía para las pensiones y su poder adquisitivo, así como recuperar las libertades y derechos democráticos.

"Después de estos años de aplicación de políticas neoliberales nos encontramos con que el poco empleo que se crea es precario, los servicios públicos y las pensiones se han deteriorado, la ley mordaza ha cercenado las libertades democráticas…"

"Tras la gestión de esta crisis, tenemos una sociedad más pobre, más desigual y menos democrática"

"Hay crecimiento económico, pero no llega a las personas. Estamos en un momento político en el que no hay mayorías absolutas y reivindicamos nuestro papel como sindicatos mayoritarios para, a través del diálogo y la concertación social, recuperar los derechos de las personas y dar soluciones a sus problemas"

PINCHA AQUÍ para ver el vídeo de la movilización del 15 de diciembre

“Exigimos al Gobierno que negocie las condiciones de los empleados públicos”

El Área Pública de CCOO de Navarra se congratula del pago de la paga extra sustraida al personal de la Admi–nistración foral y sigue reclamando revertir los recortes mediante la negociación colectiva en la Mesa General.

El pasado 20 de diciembre tuvo lugar la Mesa General de la Adminsitración Foral. En ella, la consejera Beaumont, después de agradecer el esfuerzo realizado du–rante estos años por el personal de la Administración Pública, informó de que en los 5 primeros días de enero se abo–nará el 49,73% pendiente todavía de la paga extra sustraida en 2012. De paso, aprovechó para excusarse con las orga–nizaciones sindicales por no haber trans–mitido de primera mano la noticia, que ya había sido publicada hace días por los medios de comunicación.

Desde CCOO hemos agradecido el re–conocimiento al esfuerzo de los traba–jadores y trabajadoras públicos. De ellos depende la correcta prestación de los servicios, más allá de los recortes de los diferentes gobiernos.

Al respecto del incremento del 1% pre–visto sobre los salarios del personal en 2017, desde CCOO hemos manifestado que sería deseable que el Gobierno de Navarra hiciese uso de las competen–cias que en materia de Función Pública le otorga la LORAFNA. CCOO le insta a que acometa una verdadera negociación con los sindicatos con representación en la Mesa general y acuerde, en aplicación del Acuerdo Programático que lo sus–tenta, los plazos y las condiciones en las que se van a revertir los recortes de años anteriores, la recuperación del empleo y la del poder adquisitivo del personal al servicio de las administraciones públicas.

Más allá de las palabras de la consejera comprometiéndose a la negociación (y ya van.....), el Ejecutivo Foral se sigue escudando en el paraguas del Gobierno central, eludiendo su responsabilidad de negociar con los sindicatos la recupe–ración de las condiciones laborales. De esta forma, deja en manos del Estado el aumento salarial máximo para los em–pleados públicos (dependerá del que se establezca para el personal del sector público estatal). Además, sigue actuando con falta de transparencia y desinfor–mación en el caso de la OPE en cuanto a especialidades y número de plazas (bajo el argumento de que están a expensas de lo que decida el Estado respecto a la tasa de reposición).

“CCOO se congratula del pago de la extra, pero cri–tica que el Ejecutivo foral se escude en el Gobierno central para eludir su res–ponsabilidad de negociar con los sindicatos la recu–peración de las condicio–nes laborales”

Propuestas de CCOO para la negociación

Para CCOO, es imprescindible la reversión de los recortes ejecutados durante los años más duros de la crisis, para recuperar los niveles de calidad que los servicios públicos tenían al inicio de esta, para que la salida de la misma sea perceptible por el conjunto de la ciudadanía y ayuden a recuperar la calidad de vida y el bienestar de las personas.

Más y mejor empleo

Disminuyendo drásticamente la insoportable temporalidad en las administraciones públi–cas y recuperando los niveles de empleo del Acuerdo de condiciones de empleo 2010–2011.

Salarios

Recuperación del poder adquisitivo perdido en estos años por las personas que prestan los servicios públicos.

Diálogo social y Negociación colectiva

Es el método más eficaz para abordar y resolver la problemática laboral a que nos hemos visto abocados tras años de incum–plimientos, recortes e imposiciones.

Respecto a la OPE parcial de Cabo de bomberos, CCOO, estando de acuerdo con la misma, ha reclamado que se establezca el mismo criterio para todos los colectivos, permitiendo que se den OPES parciales en todos los colec–tivos en los que sea posible que permitan promocionar al personal que ya presta servicio en la administración.

Finalmente, desde el Gobierno se ha planteado a la Mesa general la convocatoria de una Mesa sectorial de educación el día 27 de diciembre para tratar sobre las especialida–des de la OPE de personal Docente. A este respecto, CCOO ha reclamado que se ofrezca ya la información sobre las especialidades que el gobierno considera prioritarias y se convoquen a la mayor brevedad para que las personas que accedan a las plazas puedan estar trabajando al inicio del curso 2017–2018.

Test sobre la Administración Pública

¿Cuánto sabes de la Administración? CCOO elaboró un test de 12 preguntas sobre el funcionamiento de la Adminis–tración Pública y todo lo que le rodea y se concentró frente al Parlamento de Navarra para repartirlo entre el personal. Entre ellos, recibió el test la propia presidenta del Gobierno de Navarra, Uxue Barkos. Se trata de una nueva iniciativa para hacerle llegar al Gobierno nuestra preocupación por la grave situación en la que se encuentran los derechos de los trabajadores públicos y el propio Estado del Bienestar en Navarra.

¿Cuánto sabes de la Administración?

Utilizando el COCO

Hay muchos o pocos “funcionarios”? ¿Ganan mucho o poco? ¿Cómo funciona la Administración?...Te animamos a tratar de contestar el mayor número de preguntas de las que planteamos a continuación. Con este Test medirás tu conocimiento de la Administración Pública de Navarra

1. ■ Junto a la entrada del Departamento de Medio Ambiente se ha construido un jardín vertical de unos 9 metros cuadrados. ¿Sabrías decir cuál ha sido su coste aproximado?:
a) 900 euros
b) 3.000 euros
c) 9.000 euros

2. ■ El actual Gobierno, dando ejemplo de cómo se tiene que cumplir nuestra normativa en cuanto a la cobertu–ra de jefaturas, en su primer año de legislatura ha nombrado a dedo…
a) Más de 400
b) No ha nombrado a dedo ninguna jefatura
c) Menos de 100

3. ■ En relación con la pregunta anterior, ¿cuándo crees que el Gobierno comenzará a convocar concursos para cubrir las jefaturas?
a) El año que viene, si dios quiere
b) En 2016
c) En 2019

4. ■ Mucho se habla del número de contratos tempora–les en nuestra Administración. Como el tema es importante, te plantearemos dos preguntas al respecto. ¿Conoces el porcentaje de temporalidad del SNS–Osasunbidea, uno de los servicios públicos básicos por excelencia, según datos de la Cámara de Comptos?
a) Menos del 15%
b) Entre el 25 y el 30%
c) El 44%

5. ■ ¿Y en otro de esos servicios públicos básicos, como es la Educación?
a) Menos del 15%
b) El 25%
c) Más del 30%

6. ■ Suele ser también motivo de debate el tema de las retribuciones de los altos cargos. ¿Cómo crees que ha abordado esta cuestión el actual Gobierno?
a) Ha reducido sus retribuciones y el ahorro lo ha dedica–do a mejorar las prestaciones sociales.
b) Ha congelado sus retribuciones
c) Las ha incrementado

7. ■ Y los salarios, teniendo en cuenta la inflación y por término medio, ¿cómo han evolucionado desde los primeros años de la crisis?
a) Han ganado poder adquisitivo
b) Ni han ganado ni han perdido
c) Han perdido el 15% de media

8. ■ Se piensa que cualquier persona que trabaja en la Administración es funcionaria y que tiene un empleo para toda la vida. Sin embargo, una gran parte del personal tiene un contrato temporal que, según los últimos datos publicados por la Cámara de Comptos, tuvo en el SNS–Osasunbidea, una duración media de:
a) 13 días
b) 3 meses
c) 13 meses

9. ■ Sexo en la Administración. Bueno, dicho así puede dar lugar a equívocos, a lo que nos referimos es a cuántas mujeres y hombres trabajan en la Administración.
a) Dos tercios son mujeres
b) La mitad son mujeres
c) Dos tercios son hombres

10. ■ Dicen los datos que la retribución media anual es de 36.500 €, aunque 14.000 de las personas de la Ad–ministración no alcanzan ese salario. Por el contrario hay un grupo que gana más de 60.000. ¿Cuántos?
a) 600
b) 1.300
c) 2.000

11. ■ Existe un organismo autónomo en el que el 40% de los puestos de trabajo son direcciones y jefaturas. ¿Dónde crees que se alcanza tal perfección organizativa?
a) Instituto Navarro para la Igualdad INAI
b) Servicio Navarro de Salud–Osasunbidea
c) Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas ANADP

12. ■ Desde el inicio de 2011 a finales de 2015 se produjeron 2.340 bajas definitivas de personal fijo. Según datos de la Cámara de Comptos ¿cuántas personas se incorporaron, como personal fijo, en ese mismo periodo?
a) 1.170
b) 490
c) 19

¿Y tú?, ¿cuánto sabes de la Administración? Pincha aquí para acceder al TEST y a las respuestas

“Langile publikoen lan baldintzen ingu–ruan benetazko negoziazio prozesu bat irekitzea aldarrikatzen dugu. Murrizketak itzultzeko ordua iritsi da”

Comienza el XI proceso congresual

La afiliación toma la palabra

El conjunto de afiliados y afiliadas de CCOO de Navarra están llamadas a participar en el proceso congresual que se inicia en diciembre de este año. Sobre la mesa, las propuestas que marcarán la estrategia sindical para el nuevo periodo y la elección de las personas que formarán parte de los órganos de dirección. En las siguientes páginas encontrarás un resumen de la ponencia que se somete a debate, a la que puedes acceder de forma íntegra a través de nuestra página Web o pinchando más abajo. ¡Participa!

Es el momento del XI Congreso de la Unión Sindical de CCOO de Navarra, una vez más renovamos sindicato con la participación del las personas afiladas, es el ámbito donde serán debatidas las propuestas de actuación de los próximos cuatro años. Este undécimo congreso esta enmarcado en una crisis económica sin precedentes que ha generado un importante cambio social, rebajando drásticamente la protección del estado de bienestar social, acentuando las diferencias sociales y dejando a millones de trabajadores y trabajadoras excluidas o al borde de la exclusión social, como consecuencia de unas equivocadas políticas económicas y sociales puestas en marcha por los diferentes gobiernos y centradas en la regla del equilibrio presupuestario y el pago de las deudas por encima de las necesidades de gasto social.

Navarra no ha sido ajena a todo esto. El crecimiento de la precariedad laboral, las situaciones de desempleo y desigualdad y los recortes en derechos sociales también están presentes en nuestra comunidad. Esto unido a la pérdida de los espacios de dialogo social y la inmovilidad de la patronal en cuestiones de negociación colectiva, hacen necesario una reflexión y renovación de nuestro sindicato que debe ser abordada en el marco de este congreso.

"Es importante que como afiliadas y afiliados participemos activamente en el debate. Entre todos y todas podemos construir unas CCOO más fuertes y eficaces"

"El proceso congresual se ha iniciado en diciembre con las asambleas de primer nivel en las secciones sindicales y comarcas; posteriormente, se celebraran los congresos federales para confluir, el 7 de abril de 2017, en el congreso de Navarra y el 29 de junio en el XI Congreso Confederal"

¡Descárgate aquí la Navarra Sindical con el resumen de las ponencias!

CCOO abre el debate para definir su futuro

¡Participa!

Pincha aquí para descargarte las ponencias y estatutos del XI CONGRESO DE NAVARRA

Pincha aquí para descargarte las ponencias y estatutos del XI CONGRESO CONFEDERAL

ATLANTIS seguros

El servicio asegurador de CCOO comisiones obreras de Navarra nafarroako langile komisioak

Están pasando cosas increíbles

Hasta el 30 de diciembre

4 MESES GRATIS

EN TU SEGURO DE COCHE O MOTO

2 meses el primer ano + 2 meses el segundo

Consulta las bases de la promoción en www.atlantis-seguros.es

SORTEAMOS 8 MÁQUINAS DE CAFÉ NESPRESSO

Ven a nuestra oficina, solicita un presupuesto y participa en el sorteo de esta **máquina de café *Nespresso*.**

ATLANTIS PAMPLONA
c/ San Fermin, 69 bajos
31003 Pamplona

Tel. 948 290 295
anamaria.ruizcobo@atlantisgrupo.es
herika.arriagagarcia@atlantisgrupo.es

Promoción válida hasta el 30 de diciembre de 2016 para pólizas nuevas de turismos, furgonetas de uso turismo y motocicletas. Quedan excluidas las modalidades Terceros Básicos sin Lunas (salvo en motos) y Todo Riesgo sin franquicia.

ATLANTIS, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U. | Ctra. Rubí, 72-74, 08174 Sant Cugat del Vallés | Reg. Merc. de Barcelona t. 26133 f. 58, B 19019 | CIF A-08168619