

Navarra sindical

CCOO Nafarroa sindikala

Revista digital CCOO Navarra | Septiembre 2022

ALERTA POR LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Navarra sigue con los malos resultados
en accidentes laborales

¿Conoces todos los servicios y descuentos que ofrece CCOO?

Servicios
Jurídicos

DESCUENTOS

Empleo
Formación

ASESORÍA
LABORAL

ATLANTIS
Tomamos impulso
TARGOBANK | AGRUPACIÓ | ATLANTIS



¡PÓLIZA EXCLUSIVA GRATUITA!

¿SABES QUE POR EL HECHO DE SER UNA PERSONA AFILIADA
DISPONES DE ESTA PÓLIZA TOTALMENTE GRATIS?



Alfredo Sanz

Secretario de Salud Laboral y Acción Sindical

Uno es demasiado

El principio del verano tuvo en lo que a prevención de riesgos laborales se refiere una semana trágica en Navarra. Cuatro trabajadores murieron desempeñando su actividad laboral en tan sólo unos días: un obrero cayó de un andamio en Puente la Reina-Gares y falleció el 3 de junio. Tres días más tarde, en la explotación ganadera del Señorío de Sarria, dos operarios perdieron la vida intoxicados en una balsa de purines. Otro trabajador de Villava perdió la vida en la UCI el 7 de junio tras precipitarse unos días antes en la construcción en la que trabajaba. Uno es demasiado. Cuatro y en una misma semana, algo inasumible.

10 muertos en el cómputo anual en la Comunidad Foral establece una preocupante cifra que exige medidas contundentes desde las empresas y las instituciones. Las muertes en el trabajo son la costura más defectuosa de un modelo de producción capitalista desigual, injusto y peligroso. Ni un accidente es aceptable. Ninguna muerte puede quedar impune. Todas requieren de una investigación profunda y, de ninguna manera, podemos olvidar las devastadoras consecuencias que un fallecimiento de esta índole deja de forma perenne en los compañeros y familiares.

Navarra tiene un problema serio con la salud laboral. El índice de siniestralidad en el Estado es de 236,5 mientras que en Navarra se sitúa en los 312,7 por cada 10.000 trabajadores. Las medidas que se necesitan para rebajar esta cifra –que engloba desde los accidentes más leves hasta los de consecuencias más graves– aluden directamente a las instituciones

forales y estatales y al conjunto de empresas. Entre los retos, acabar con la siniestralidad laboral es uno de los asuntos más urgentes.

Desde CCOO hacemos un llamamiento a las empresas para que cumplan estrictamente con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Vista la inacción de un sector del empresariado en este aspecto, es imprescindible un incremento de los efectivos de Inspección de Trabajo para que puedan visitar, obligar y penar cuando sea oportuno a las empresas que no cumplan escrupulosamente con la regla establecida para la prevención de accidentes en el trabajo.

Además, se deben priorizar las políticas públicas en materia de salud laboral por parte de las administraciones. Escatimar en recursos para la prevención de accidentes en el trabajo no puede ser un camino para ninguno de los encargados de gestionar las cuentas públicas. La prevención debe ir en la agenda de los partidos políticos, sin excep-

ción, como lo está en la de CCOO.

La temporalidad y la precariedad laboral son dos características que avivan la siniestralidad. Por ello, la aplicación de la reforma laboral y las limitaciones que esta establece para firmar contratos temporales se estima que limite y haga disminuir los índices de siniestralidad laboral. Mientras, desde CCOO trabajamos cada día para mejorar la vida laboral de los trabajadores y hallar las causas que generan la lacra de la siniestralidad. Vaya desde este sindicato nuestro pésame a los familiares y compañeros de los fallecidos.

**Desde CCOO
trabajamos cada
día para mejorar la
vida laboral de las
plantillas**

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

Saúl Iráizoz

MAQUETACIÓN

Andrés Salinas, María Loizu, Saúl Iráizoz

SALARIO O CONFLICTO

CCOO anuncia movilizaciones a partir de otoño

La gente corriente, la que subsiste con una nómina más o menos cuantiosa a final de mes, es la que está sufriendo el alza de los precios. Con subidas salariales en torno al 3% y una inflación que se dispara ya por encima del 10% interanual, las clases populares están padeciendo un retroceso sin precedentes de su poder adquisitivo. El trabajo de CCOO obligará a todos los agentes implicados en materia laboral a equiparar los salarios con el coste de la vida.

La ausencia de un pacto de rentas por la negativa de la patronal obliga a CCOO –y también al resto de sindicatos– a tensionar las negociaciones en los convenios colectivos, la única herramienta con la que los trabajadores y las trabajadoras pueden frenar su merma económica. Escuchar a las organizaciones sindicales debe ser una tarea imprescindible para acometer el reto de la igualdad y la justicia social.

El otoño y el invierno se prevén movidos en lo laboral. Se estima que la espiral inflacionista se contenga en unos meses pero, hasta que eso ocurra, los salarios perderán poder adquisitivo. La subida salarial, sea de una sola vez o de manera progresiva, tiene que tender a equipararse finalmente con las subidas del precio de la vida. Las llamadas cláusulas de revisión salarial son fundamentales para el porvenir de la economía.

Desde CCOO se critica la inflación de segunda ronda que algunas grandes compañías están provocando y haciendo sufrir a las



CCOO aboga por incrementar los salarios de manera que se palie el encarecimiento de la vida en las clases populares

personas más humildes. A fin de preservar sus márgenes económicos, estas empresas están repercutiendo el total de los costes de la energía en el precio final al consumo. En última instancia, la pagana de la crisis está siendo la gente corriente.

ALZA DE PRECIOS

Por otro lado y relativo con la incertidumbre económica actual y el alza de los precios, CCOO trabaja ya con el gobierno central para una subida del Salario Mínimo Interprofesional. Es un compromiso del ejecutivo con los sindicatos calibrar el SMI en el 60% de la renta salarial media del Estado y además, dicho incremento dota de confianza y estabilidad a las

personas que trabajan y, aun así, tienen bajos ingresos. Subir el SMI supone que un sector extenso de la población pueda hacer frente a los gastos de su día a día. Pese a la negativa de la CEOE, este otoño se firmará el nuevo incremento.

En un contexto de incertidumbre e imprevisibilidad habrá que observar con atención el devenir de la guerra en Ucrania. Mientras tanto, parece que las clases más humildes del Estado tendrán que soportar los excesos de las élites económicas y sus intereses. CCOO está en frente de la injusticia, proponiendo políticas redistributivas de la riqueza y ayuda a los sectores más desfavorecidos a mejorar su nivel salarial y sus condiciones de trabajo y de vida.

CCOO exige que se admita a las trabajadoras del SAD

El Ayuntamiento de Pamplona debe respetar la decisión del Tribunal Superior de Justicia de Navarra mientras resuelve su recurso

La plantilla del Servicio de Atención a Domicilio exige, una vez más, que el Ayuntamiento de Pamplona cumpla con la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra el pasado 10 de junio. Dicha sentencia, que estimó el Recurso presentado por CCOO, TALDE, LAB y SOLIDARI, declaró que el cambio de modelo de gestión del Equipo Municipal de Atención Domiciliaria –aprobado en Pleno de 15 de abril de 2021– contravenía el Convenio Colectivo

del Ayuntamiento.

En consecuencia, se declaró el derecho de las personas afectadas a mantener su relación con el mismo y a que sus puestos de trabajo figurasen en la Plantilla Orgánica manteniendo las mismas condiciones laborales existentes con anterioridad.

De esta manera, el servicio volvía a tener que ser prestado directamente por el Ayuntamiento de Pamplona.

Lejos de acatar esta decisión judicial y aprovechándose de que

legalmente la sentencia puede ser recurrida ante el Tribunal Supremo, la corporación de Enrique Maya ha anunciado y formalizado un recurso de casación por unificación de doctrina para, de esta manera, justificar el no cumplimiento de la sentencia y mantener la situación existente en la actualidad. Dicha situación derivaba de la decisión de la alcaldía de externalizar los costes que le supone al Ayuntamiento los servicios de atención domiciliaria.

Éxito de las huelgas de Gestión Deportiva

Al menos 22 centros deportivos de Navarra cerraron sus piscinas por el éxito de las huelgas convocadas el jueves 11 y el viernes 26 de agosto por parte de los cuatro sindicatos con representación en el sector. CCOO, ELA, UGT y LAB han mostrado una vez más su fuerza entre los y las trabajadoras de la Comunidad Foral y la mayoría de estos han secundado las movilizaciones. Los dos días de huelga se convocó una concentración unitaria frente al Ayuntamiento de Pamplona.

Artica, Sarriguren, Esquíroz, Guelbenzu, San Jorge, Zizur, Asaráin, Peralta, San Adrián, Caparroso, Lekunberri, Orkoien, Donibane, Burlada, Salinas, Be-

riáin, Huarte, Lagunak, Mutilva y Anaitasuna fueron sólo algunos de los centros deportivos que tuvieron que cerrar sus piscinas durante las jornadas.

Los cuatro sindicatos y las plantillas denuncian que el convenio de Gestión Deportiva de Navarra lleva tres años caducado y que esto, unido al coste de la vida, ha hecho mermar paulatinamente el poder adquisitivo de los y las trabajadoras. Reclaman, además, que la patronal plantee propuestas serias. Los sindicatos no descartan continuar las movilizaciones al final del verano.





Chechu Rodríguez
Secretario General CCOO Navarra

El sindicalismo y la identidad colectiva

En la era digital para comprar una casa, reservar un vuelo o para informarte ya no se necesitan mediaciones. Por eso, es preciso tener en cuenta que la actual crisis de las mediaciones no es inédita ni afecta únicamente a la política y al sindicalismo. El liberalismo nos transmite la falacia de que, en esa idea individualista de que no se necesita organizaciones de ningún tipo, el mercado es el gran organizador y regulador de la sociedad. “Hazlo tú” nos venden quienes se benefician de esa identidad consumidora y que se basa en la dispersión y el aislamiento de la gente, y que contrasta con la idea de la ciudadanía, compacta y con intereses comunes.

En ese terreno se está dando la pugna entre, al menos, dos modelos de sociedad. Están quienes proponen un modelo social individualista y quieren que las necesidades de las personas se resuelvan en el ámbito del mercado y que este sea el proveedor de derechos. Otros queremos avanzar hacia sociedades integradoras, capaces de construir un modelo social que asegure un mínimo de calidad de vida para toda la sociedad. Durante la pandemia se movilizó un volumen enorme de recursos públicos. Una cantidad cercana al 4,3% del PIB se invirtió en salarios y prestaciones sociales para minorar el impacto social de la pandemia. Ello fue posible por la voluntad unívoca del Gobierno de España y por el sentido de sociedad que tuvimos los sindicatos que participamos en el diálogo social.

Enfrente de aquel esfuerzo, pero aprovechándose de sus efectos positivos, se colocaron quienes en la peor fase de la pandemia se dedicaron a expoliar (ellos o sus entornos) los recursos comunes. En esa senda, las grandes eléctricas y energéticas multiplican ganancias mientras que el conjunto de la sociedad estamos pagando un incremento de precios insostenible, que no se genera solo a

raíz de la guerra. Se usa esta como origen y coartada en una actitud insolidaria y acumulativa. En España, históricamente, las empresas han afrontado las crisis usando el despido como fórmula de ajuste. Ese era uno de los problemas crónicos de nuestra economía y del mercado laboral. A raíz de la reforma laboral, sin embargo, logramos quebrar esa inercia y consolidamos en la ley laboral fórmulas más integradoras de adaptación para evitar los despidos. Tratamos de cambiar un modelo que ajusta por exclusión a otro que ajusta por adaptación. Al modelo de salida de la crisis

del 2008, que expulsó a miles de personas de sus empleos y casas, le pusimos frente al espejo otras políticas.

Consolidar tendencias cooperativas frente al sálvese quien pueda del liberalismo es hoy una obligación. Por eso contrarrestar el populismo fiscal es también dar la

batalla en el terreno de los impuestos frente a una derecha enemiga de la fiscalidad justa y devota de los paraísos fiscales.

En este sentido desde CCOO creemos que el modelo de fijación de precios (mascarillas) o grabar los beneficios es más eficaz que bajar impuestos indirectos (IVA electricidad) o bonificar precios (gasolina). Insistir en ese camino en este momento es inútil y poco justo.

Se necesitan políticas públicas ambiciosas que logren parar la dinámica especulativa en la que están instaladas muchas grandes empresas. La inflación, sobre todo la que se llama “subyacente” que corresponde a las empresas no energéticas y productores de alimentos no elaborados, sigue al alza. Por eso seguimos reclamando un pacto de rentas que reparta los costes de manera equilibrada y evite una espiral al alza de los precios de productos esenciales.

Los gobiernos deberían actuar con determinación

para profundizar en la lógica con la que se encaró la pandemia, el diálogo social fue un espacio de estabilidad y derechos que evitó un mayor descontento social. CCOO, además de impulsar las medidas sociales, que finalmente se aprobaron, intentamos desarrollar procesos de empoderamiento colectivo. CCOO somos la solidaridad hecha organización y método. Por eso durante la pandemia ejercimos de “identidad refugio” ante las llamadas que nadie cogía o las preguntas que nadie respondía a raíz del colapso de algunos servicios públicos. Las campañas contra los sindicatos, precisamente, buscan romper los vínculos entre la gente, consolidar un modelo de sociedad fragmentado, donde la identidad de ciudadanía se sustituya por la identidad de cliente, que disfruta de una aparente libertad.

La sociedad aislada, sin conciencia política y grupal, es más propensa a ideas basadas en el odio o la exclusión del “otro”. Por eso el sindicalismo de clase es un elemento esencial en una democracia y por eso, también, es tan molesto para el poder económico y sus representantes políticos. Ante las dificultades, mirada social. Ante los discursos de odio, organizaciones fuertes. Y ante el individualismo, sentido colectivo.

Ayuda de 200 euros a personas con bajo nivel de ingresos

La medida trata de paliar los efectos de la inflación

¿QUIÉNES PUEDEN ACCEDER A LA AYUDA DE 200 EUROS DEL GOBIERNO DE NAVARRA?

PERSONAS FÍSICAS DOMICILIADAS EN NAVARRA CON BAJOS INGRESOS

QUE NO COBREN OTRAS PRESTACIONES COMO:
SALARIO MÍNIMO VITAL
PENSIONES CONTRIBUTIVAS
PENSIONES DE JUBILACIÓN O INCAPACIDAD NO CONTRIBUTIVAS

QUE SU RENTA EN 2021 (INCLUIDA TAMBIÉN RENTA DE LOS CONVIVIENTES) NO SUPERE LOS 14.000 EUROS

DADOS DE ALTA EN EL RÉGIMEN CORRESPONDIENTE DE LA SEG. SOCIAL (ASALARIADAS, AUTÓNOMAS, DESEMPLEADAS)

EN PATRIMONIO, VIVIENDA HABITUAL AL MARGEN, NO SUPERAR LOS 43.196,40 EUROS

LA SOLICITUD SÓLO SE PODRÁ REALIZAR POR VÍA ELECTRÓNICA

NO HAY QUE APORTAR NINGUNA DOCUMENTACIÓN PARA ACCEDER A ESTA AYUDA DE PAGO ÚNICO

DÓNDE	CUÁNDO	CÓMO
En el link adjunto	Desde ahora y hasta el próximo 30 de septiembre	Por medio del sistema CI@ve

Ya está disponible en la web del Gobierno de Navarra el formulario para acceder a la prestación de 200 euros con la que se busca paliar los efectos de la inflación en las personas físicas y familias con ingresos más bajos. Se trata de un pago único en el que las personas beneficiarias podrán recibir la ayuda sin presentar ningún otro documento adicional.

TRES MESES

Esta prestación se podrá cobrar durante los meses de agosto y septiembre (hasta el día 30) y es necesario estar dado de alta en el sistema CI@ve para acceder.

● Los requisitos para acceder a la prestación son los si-

guientes:

● Personas físicas domiciliadas en Navarra con bajos ingresos

● Que no cobren otras prestaciones como el salario mínimo vital, pensiones contributivas, pensiones de jubilación o incapacidad

● Que su renta en 2021 (incluida también la renta de los convivientes) no supere los 14.000 euros

● Que estén dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social (asalariadas, autónomas, desempleadas)

● En patrimonio, vivienda habitual al margen, no superar los 43.196,40 euros

La solicitud sólo se podrá realizar por vía electrónica.

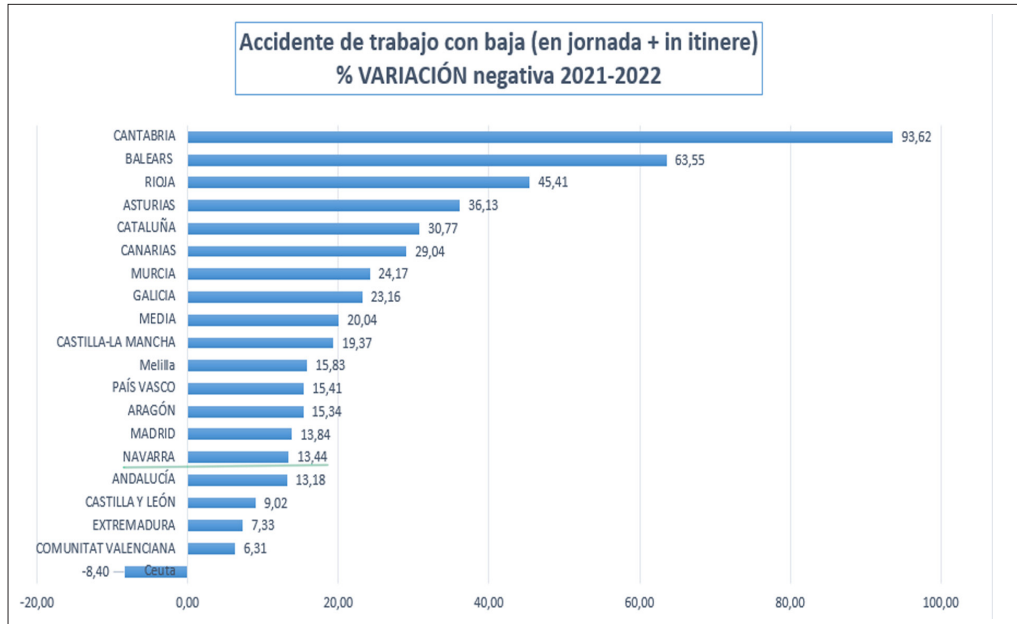
Navarra sigue a la cola en los índices de siniestralidad laboral

La Comunidad Foral supera las medias estatales de siniestralidad en todos los sectores, siendo especialmente preocupante la incidencia en la construcción, que alcanza los 665 accidentes por 10.000 personas trabajadoras

Según los datos publicados por el Ministerio de Trabajo en estadísticas de accidentes laborales, se refleja una situación preocupante en Navarra. Lejos de mejorar las cifras de siniestralidad, la Comunidad Foral registró en la primera mitad del año 2022 un 13,44% más de accidentes laborales (en jornadas de trabajo y en el trayecto a los propios centros) con respecto al mismo periodo del año 2021 en datos absolutos.

Navarra sigue siendo una de las peores comunidades en cifras de accidentes de trabajo. Entre enero y junio de 2022 se contabilizaron 6.016 accidentes (5.461 en jornada laboral y 555 in itinere) que requirieron de una baja como consecuencia de las lesiones sufridas. Este dato supone, en términos absolutos, 711 accidentes más que en el periodo de enero a junio de 2021. En el conjunto del Estado se registraron en estos seis meses un 18% más de accidentes que en la primera mitad de 2021.

Aunque la mayoría de los accidentes de trabajo son leves, conviene recordar que los 5.945 siniestros de esta índole registrados en Navarra en este periodo son la base de un iceberg que sólo muestra su cara más cruel en la opinión



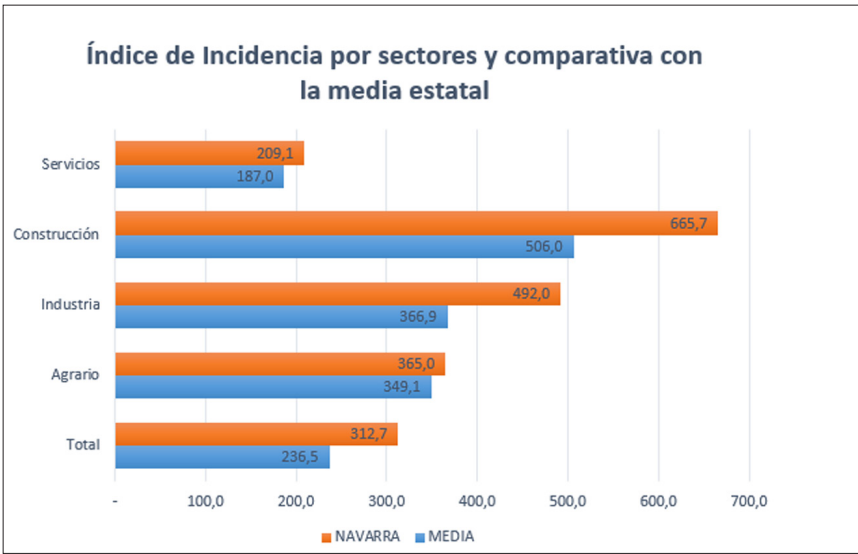
pública en los accidentes de trabajo mortales. En Navarra, 63 fueron los accidentes con consecuencias graves y 8 los fallecidos hasta junio. Si no se ataja este problema a tiempo, los accidentes graves y mortales seguirán aumentando progresivamente.

Atendiendo al índice de incidencia, este primer semestre de 2022 arroja una cifra en la Comunidad Foral de 312,7 accidentes por 10.000 trabajadores y trabaja-



doras, 76 puntos por encima de la media estatal. Tan sólo Cantabria, La Rioja, Illes Balears y Castilla la Mancha superan los datos de Navarra. En comparación con los mismos indicadores en 2021, Navarra aumenta el ratio de accidentes en 28,4 puntos. Este incremento interanual es parejo al del Estado, que crece en su incidencia 30 puntos entre 2021 y 2022.

La media de incidencia de Navarra en el primer semestre de 2022 supera a la media estatal en todos los accidentes de trabajo en función de la gravedad, al igual que se superan en todos los sectores de producción. Destaca el sector de la construcción y sus alarmantes cifras. Se han registrado 715 accidentes de trabajo en este sector entre enero y junio de este año. Esto supone un índice de incidencia de 159,7 puntos más que el conjunto del Estado (665,7 frente a 506). Aun siendo menor, la cifra de siniestralidad en el sector de la industria también se dispara con respecto a la estatal. 125 puntos por encima se haya el ratio



de la Comunidad Foral con respecto al del conjunto de España.

CCOO señala que son 6.016 las personas que han sufrido un accidente de trabajo en Navarra el

CCOO hace un llamamiento a las empresas para que establezcan las medidas preventivas adecuadas para la protección de los trabajadores ante las altas temperaturas

primer semestre de 2022. Estos accidentes son evitables y se pueden prevenir con políticas correctas en materia de salud laboral. Así mismo, este sindicato recuerda que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es de obligado cumplimiento por parte de las empresas y de riguroso control por parte de las administraciones públicas, por lo que pide un incremento de efectivos para velar por la integridad de las personas trabajadoras.

Estas cifras, se teme el sindicato, pueden verse empeoradas al no disponer del registro de accidentes en los meses de verano, en los que las continuas olas de calor es-

tán provocando grandes perjuicios en trabajadores y trabajadoras, especialmente los que desarrollan su actividad al aire libre. En este sentido, CCOO ha lanzado una campaña de apoyo ofreciendo sus sedes como refugio climático. En Nafarroa, las sedes de Pamplona-Iruña y Tudela-Tutera tienen habilitados espacios para acoger a los trabajadores

que deseen refrescarse.

Por último, el sindicato confederal de las Comisiones Obreras expresa su preocupación por los trabajadores que tienen que soportar jornadas de calor extremo en sus puestos de trabajo. Se pide involucrar a todos los agentes del trabajo para elaborar un plan que evite accidentes laborales derivados del estrés térmico, mal que será cada vez más frecuente a consecuencia del calentamiento climático.

CCOO GANA LAS ELECCIONES EN GLOVO

Supone un hito histórico y sienta las bases de la lucha de la plantilla con la empresa

El rider David Moreno ha sido elegido el primer representante de la plantilla en las negociaciones con la empresa en Navarra.

Los sindicatos y el organizacionismo comienzan, con este resultado, a ganar terreno a las economías de plataforma

CCOO de Navarra es el sindicato que representa desde julio a los trabajadores en Glovo Express, empresa de plataforma digital. Así lo estimaron los 9 trabajadores y trabajadoras contratadas directamente por la empresa. David Moreno será el representante único de los trabajadores y altavoz de la plantilla frente a la empresa. Los 6 empleados por ETT no tuvieron derecho a voto.

Estas elecciones fueron las segundas que se produjeron en toda la historia de Glovo. La victoria de David Moreno representa la lucha y la autoorganización de los trabajadores y las trabajadoras desde sus laboralizaciones en la empresa. Junto al apoyo brindado por CCOO desde su inicio, la plantilla ha reclamado, reivindicado y conseguido algunos de los muchos derechos que aún quedan por conquistar. Las elecciones sindicales de finales de junio supusieron el comienzo de la dignificación de los trabajadores y trabajadoras de las empresas de la economía de plataforma en todo el Estado.

CCOO valora como un hito histó-



rico la celebración de estas elecciones sindicales, que siguen la estela de las celebradas en el mes de mayo en Catalunya, donde se eligieron a 13 miembros del comité, 10 de CCOO y 3 de UGT. Este proceso supone un ejemplo de organización de las y los trabajadores en la lógica de empresas de economía de plataforma, que sienta las bases para la mejora total de las condiciones laborales en la empresa y la aplicación de convenios colecti-

vos dignos en el sector. Este hito servirá como palanca de inicio de una acción sindical colectiva hacia la regularización completa del sector, que sigue sistemáticamente incumpliendo la Ley Rider mediante el uso reiterado de falsos autónomos y cesión ilegal de trabajadores por parte de las empresas. Además, desde este sindicato se quiere denunciar la retahíla de trabas que se han encontrado para llevar a cabo estas elecciones.

DAVID MORENO, DELEGADO EN GLOVO

“Es necesario un contrapoder para que no se vulneren nuestros derechos”

David Moreno pasará a la historia como el primer delegado sindical de una empresa de las nuevas economías de plataforma en Navarra. El joven de 36 años trabaja en bici. Ahora, además de pedalear, inicia una etapa en la que espera mejorar las condiciones de la plantilla de Glovo Express.

¿Por qué diste el paso de presentarte a las elecciones sindicales de Glovo Express?

Aunque no tengo una clara vocación sindical, no puedo permitir que se vulneren derechos básicos. Por eso me presenté a las elecciones sindicales por CCOO. Me gusta mi trabajo, pero no puedo permitir que nos pasen por encima. Necesitamos una fuerza que limite el poder de la empresa y ahora lo hemos conseguido.

¿Cómo fue tu entrada a la empresa Glovo Express?

Lo cierto es que primero estuve de falso autónomo. Eran unos meses en los que no me contrataba nadie y me tuve que contratar yo por mi cuenta. En la primera hornada Glovo Express nos contrató por cuenta ajena a una decena de trabajadores. 5 por parte de la empresa y los otros por ETT.

¿Han cambiado las condiciones de trabajo desde que estás contratado



por la empresa?

Antes tenía que hacerme cargo de muchas más cosas, pero lo cierto es que ganaba más por cada pedido que repartía. Ahora nos han quitado pluses por mal tiempo y la hora efectiva es menos dinero.

¿Ves en peligro tu integridad trabajando en bicicleta?

Es obvio que tiene riesgo. Con los años he ido adquiriendo experiencia. Sí que he observado que hay trabajadores que entran sin ninguna experiencia ni pericia y han tenido accidentes. Para más inri, no los he vuelto a ver por aquí, por lo que de una u otra manera, han terminado ahí su trabajo para Glovo Express.

¿Qué propuestas llevarás como delegado de la empresa?

Queremos principalmente que se cambie el convenio. Hasta ahora hemos

estado con uno que no se amolda en absoluto a la labor que desempeñamos nosotros y eso merma nuestras condiciones laborales.

En lo concreto ¿qué le vais a pedir a la empresa?

Necesitamos dinero para el uso de las líneas de teléfono móvil, imprescindibles para nuestro trabajo. También que mantengan económicamente nuestros vehículos, sin los cuales no podemos trabajar. No se cubre nada de los gastos de quienes trabajamos en bicicleta. Los descansos también tenemos que controlar. Ahora la aplicación que utilizamos para el trabajo nos indica si podemos o no tomarnos un respiro. Si entran pedidos constantemente, no podemos tomarnos si quiera 5 minutos de descanso a la hora. También es importante limitar el dinero en efectivo que llevamos encima. Puede pasar cualquier cosa con dinero ajeno que nos toca portar. Otra cosa que reclamamos es una equipación acorde al trabajo que realizamos. Eso vale un dinero y deberíamos verlo recompensado por algún sitio.

Conciliar mejor vuestra vida con el trabajo es otro reto que tienes en mente.

Sí. Necesitamos una organización más decente de nuestro calendario de trabajo. Hasta ahora nos ha pasado el horario de trabajo con una semana de antelación, lo que te imposibilita conciliar la vida personal con la profesional.

La residencia de Cintruénigo Vesta Salud y Vida alcanza un acuerdo para su nuevo convenio

Los trabajadores de la residencia Vesta Salud y Vida alcanzaron este mes de agosto un acuerdo final -que se oficializará legalmente en septiembre- que mejora las condiciones de trabajo de los más de 50 miembros de la plantilla. El consenso con el nuevo documento se plasmó entre la patronal y los delegados (con mayoría de CCOO).

Del medio centenar de empleados, 30 refrendaron el nuevo texto y sólo 5 se opusieron al nuevo modelo de acuerdo con la patronal en una asamblea extraordinaria que tuvo un seguimiento notable.

El nuevo texto recoge subidas salariales progresivas (del 2% el primer año) y la reducción de las horas de trabajo. Además, establece benefi-

cios para la plantilla en cuanto a los pluses que se cobran por nocturnidad y trabajo en días festivos. Por su parte, la representación patronal se comprometió con una revisión de la temporalidad que afecta a un sector de la plantilla. El acuerdo supone una victoria por consenso por parte de los delegados de la residencia.

Una de cada 10 plazas de enseñanza quedan vacantes tras las oposiciones

Aunque se cubrieron el total de las plazas de maestros, otras especialidades no han conseguido cubrir el cupo como en los profesores técnicos de FP y secundaria.

El proceso de estabilización sigue mostrando sus grietas en el área pública del Gobierno de Navarra. Durante este verano, en el que se habían convocado oposiciones para cubrir 532 plazas de maestros, profesores técnicos de FP y profesores de secundaria, 50 plazas han quedado sin asignar. El grueso del concurso oposición, el que concernía a los maestros de educación infantil y primaria, consiguió cubrir el total de las plazas que se ofertaban. En total,

371 nuevos trabajadores fijos de la función pública comenzarán a impartir clases en ambos ciclos a partir del mes de septiembre.

Sin embargo, otras ramas de la OPE de enseñanza no han logrado el cometido con el que el Gobierno de Navarra propuso este concurso.

Las plazas de profesores técnicos de FP y profesores de secundaria no han logrado cubrir, por diferentes motivos, el número de plazas que se habían ofertado en primera instancia.

CCOO observó una dificultad -en algunos casos exagerada- en los exámenes realizados. Este es uno de los motivos por los que no se ha logrado cubrir el número de vacantes que por mandato europeo debía adecuar la administración foral.



No se ha logrado el objetivo y 50 plazas han quedado sin un trabajador fijo

Victoria en Volkswagen Group Services

CCOO obtiene seis de los nueve delegados

CCOO de Navarra volvió, en la tercera semana de agosto, a dar otro pequeño paso adelante en la representación de los trabajadores y las trabajadoras. La candidatura liderada por Iban Beriain en Volkswagen Group Service consiguió 6 de los 9 delegados que se elegían en los comicios. De esta manera, el sindicato confederal marca el rumbo de cara al proceso de concentración electoral que se vivirá en el Estado durante el próximo curso.

Actualmente CCOO cuenta con más de cien mil delegados y delegadas repartidos en todo el Estado. Los trabajadores y trabajadoras de todos los sectores de actividad económica confían en esta organización sindical. Más de un millón de afiliados hacen que las Comisiones Obreras sean la principal organización no gubernamental de España. En palabras del propio Unai Sordo, secretario general, CCOO es “una palanca



para mejorar las condiciones de las personas”.

La importante victoria del sindicato en Volkswagen Group Service (antes Autovisión) supone un reforzamiento en la confianza a una candidatura que ha tenido que lidiar con la pandemia, la falta de suministro de algunos productos o el cambio en la ge-

rencia de la compañía.

Dentro de las propuestas que los delegados de CCOO han marcado como objetivo de estos próximos cuatro años se encuentra la prioridad de renovar el acuerdo de empresa con algunas actualizaciones que hagan referencia a las circunstancias actuales. Dichas actualizaciones pasan por firmar un protocolo de desconexión digital, regular el teletrabajo y elaborar un plan eficaz que acabe con las deficiencias de la empresa en materia de igualdad.

También se establece como objetivo la revisión de la política salarial, la ejecución de los planes de formación y la regulación del teletrabajo. Respecto a este último punto, los delegados y delegadas elegidas buscarán un acuerdo que satisfaga tanto a la parte empresarial como, sobre todo, a los trabajadores y trabajadoras de la compañía.

Preocupación en Siemens-Gamesa

Los trabajadores y las trabajadoras de Siemens Gamesa en Navarra esperan con preocupación las noticias acerca del porvenir de su puesto de trabajo. Desde la multinacional se afirma que se requiere un recorte de más de 2000 empleados para dar viabilidad a los malos resultados económicos de los últimos ciclos. En Navarra, en los tres centros de trabajo, hay más de 1800 empleados y empleadas

que dependen del gigante alemán. La oscuridad que ahora se cierne entre la plantilla de la empresa no es nueva. En 2018 más de cien personas perdieron su puesto de trabajo. Hace dos años, con el cierre de la fábrica de palas de Aoiz, más de 200 personas quedaron sin empleo. Miguel García Adanero, representante por CCOO de los trabajadores de la Empresa de Siemens-Gamesa en el centro de

producción de Arazuri, relata la preocupación de los y las empleadas. “en cada anuncio de este tipo que hemos recibido en los últimos años, nos ha tocado enfrentarnos con la empresa. En todas las ocasiones anteriores ha habido despidos. No nos podemos resignar. Debemos pelear y buscar todas las alternativas posibles en la negociación para evitar hipotéticos despidos” admite.

La reforma laboral consigue bajar el paro, la temporalidad y la parcialidad en Navarra

El informe de CCOO demuestra que en los primeros meses la reforma han tenido un impacto positivo

La reforma laboral, hija del diálogo social en el que está presente CCOO, ha conseguido sus principales objetivos en Navarra en los primeros meses de aplicación del nuevo texto, tal y como demuestran los datos del informe presentado recientemente por el sindicato titulado “El impacto de la reforma laboral en Navarra-Lan erreformaren eragiña Nafarroan”.

La reforma -apoyada a tres bandas entre el gobierno progresista del Estado, la CEOE, Cepyme y los sindicatos UGT y CCOO- ha conseguido volver a tasas de paro anteriores a la crisis económica de 2008 y la emergencia pandémica de 2020. Finalizado el primer semestre de 2022, el paro en Navarra se sitúa en el 8,7%, tasa similar anterior al crack de 2008. Navarra finalizó junio con 292.000 personas ocupadas, 8.800 más que las que había hace un año, aún sin aprobarse el nuevo marco de las relaciones laborales. El paro, por su parte, bajó hasta los 28.100 inscritos, 4.500 personas por debajo que la misma fecha del año anterior.

En este sentido, la crisis del COVID supuso un marco de gestión del mercado de trabajo opuesto y más acertado que el neoliberal con el que se intentó -sin éxito- salir de la crisis anterior. La tasa de



paro no conoció niveles similares a los de 2008 hasta 2019. El impacto del parón pandémico se ha resuelto, gracias en gran medida a la reforma laboral, en apenas dos años.

AUMENTO DE LA BRECHA DE GÉNERO

Preocupa, en cambio, el aumento de la brecha de género, que aumenta en el índice de población ocupada en Navarra. Son 135 mil las mujeres ocupadas en Navarra frente los 156 mil hombres.

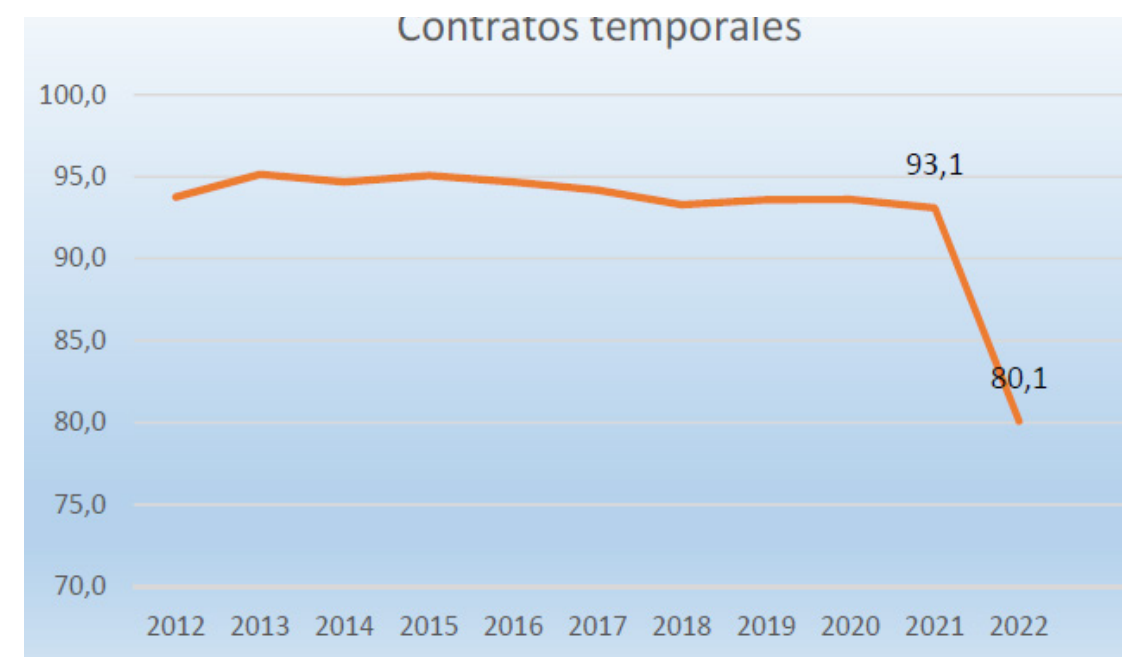
El informe también refleja que el sector servicios es el que más personas ocupa en Navarra (64,7%) seguido de la industria (25,1%), la construcción (7,9%) y la agricultura (2,4%).

La reforma consigue en sus primeros meses de vida uno de los

principales objetivos: la temporalidad se reduce notablemente. En la Comunidad Foral, en el primer semestre de 2021, el 93% de los contratos que se firmaban eran temporales. En el mismo periodo del año en 2022, dicha cifra ha disminuido al 80%. Es decir, uno de cada 5 contratos que se firmaron entre enero y junio de este año en Navarra tienen carácter indefinido.

La duración media del contrato definido también ha variado positivamente en Navarra. En 2021 la media de días trabajados por contrato era de 37. Ahora, de 41,8.

Los contratos que se firman para una semana de trabajo o menos también se han reducido en cantidad. Hoy, el 32 % de los contratos que se firman son para 7 días



o menos, siete puntos menos que hace diez años. se trata de la cifra más baja de la serie en el último decenio.

MENOS PARCIALIDAD

Los índices de parcialidad en el empleo en el mercado de trabajo de Navarra también reducen sus guarismos de manera considerable. El segundo trimestre de 2021 finalizó con una tasa de parcialidad de 16,8 puntos. En la misma fecha, un año después, este índice se sitúa en el 13,9%. Preocupa la proliferación de esta tipología contractual en las mujeres: una de cada cuatro ocupadas en Navarra tiene un contrato de esta índole frente a los hombres, los cuales trabajan en jornadas no completas 1 de cada 20 ocupados. Con todo, la parcialidad entre las mujeres

se ha reducido en dos puntos con respecto al mismo periodo del año pasado: del 26,4% al 24,4%.

La doble precariedad (contratos parciales y temporales) también se ha reducido en Navarra en las últimas fechas. En el inicio de julio del 2021, 21.349 personas tenían un contrato temporal y parcial en la Comunidad Foral. En julio de 2022 esta cifra se redujo hasta los 17.051. La reducción, en porcentaje, es superior al 20%.

La inflación está afectando de manera más acusada a las clases populares. Por ello, el SMI debe situarse, al menos, en el 60% del salario medio en el Estado, tal y como se ha comprometido el Gobierno con los sindicatos.

También con motivo de la inflación es más necesario que nunca revisar los salarios, obligando por

ley a las empresas a que no sean los trabajadores y las trabajadoras quienes paguen el precio de la subida del IPC. Para llegar al acuerdo, CCOO apuesta por un pacto de rentas que haga subir los salarios de manera progresiva año a año. CCOO de Navarra reconoce que es más necesario que nunca el aumento de efectivos de inspección de trabajo para evitar fraudes y posibles irregularidades en las empresas.

El sindicato también pide actuar contra la brecha de género, mejorar la cualificación y la capacitación de las personas en desempleo así como establecer medidas y políticas eficaces para los grupos más vulnerables. También se propone reducir el empleo a tiempo parcial y, por último, mejorar la calidad de la contratación juvenil.

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*