

Navarra sindical

CCOO

Nafarroa sindikala

Revista digital CCOO Navarra | Julio 2023



HAY ACUERDO

CCOO apoya el convenio de la hostelería para avanzar en los derechos del sector

¿Conoces todos los servicios y descuentos que ofrece CCOO?





CLINICA BAVIERA

Promoción exclusiva para afiliados de:





PROMOCIÓN VERANO:

JUNIO, JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE

Solo válida con tu cita online, pincha aquí!





Rubén Belzunegui
Secretario General Servicios CCOO Navarra

Hostelería: firmar para avanzar

Hay convenio. Parecía imposible desbloquear la firma del convenio de la Hostelería hace apenas unas semanas, pero la amenaza de huelga de los días 1 y 7 de julio y las movilizaciones de mayo y junio han sido un acicate que ha servido para poner a la patronal en la mesa de negociación. Cuando se haga oficial en el BON, las 20.000 personas que trabajan en el sector en Navarra van a ver mejoradas sus condiciones laborales.

Las condiciones laborales mejoran y desde CCOO nos sentimos orgullosos, porque este texto propone avances que se van a consolidar y no refleja retroceso en ningún ámbito. Se ha logrado regular el sistema de fichajes en el sector, la obligatoriedad de impartir formación y se acaba con el fraude de las categorías profesionales. Las personas trabajadoras ya no podrán ocupar de manera perpetua un cargo de, por ejemplo, ‘ayudante de camarero’.

Es evidente que el convenio no recoge todas las demandas que los sindicatos proponíamos. Hubiéramos querido, y así lo propusimos hasta el último momento, destapar el límite de la subida salarial si el IPC supera el 17% tras los cuatro años de vigencia de convenio. Aunque es muy probable que el índice de precios no supere el 14% y de esta manera las personas trabajadoras en el sector mejoren su poder adquisitivo, CCOO abogaba por garantizar sin ambages la subida del coste del precio de la vida. También quisimos garantizar, al menos,

tres meses de trabajo anual para los contratos fijos discontinuos en el sector y la consolidación de los contratos parciales al tiempo real de trabajo.

UGT consideró suficiente la propuesta que habían acordado con la patronal y CCOO miró hacia ELA y LAB buscando caminar juntos hacia un convenio más ambicioso. No aceptaron ninguna propuesta y, ante la situación, este sindicato escuchó a sus bases.

Ellos y ellas -afiliación y militancia- deben sentir que su compromiso con estas siglas sirve para mejorar y andar un camino hacia el empoderamiento de la clase trabajadora. Por ello, desde el sindicato lanzamos una consulta a la afiliación en el sector de la hostelería en Navarra. Se apostó mayoritariamente por apoyar un convenio de eficacia general. Desde CCOO hemos podido mejorar de manera rotunda las condiciones laborales del conjunto de la clase trabajadora.

La patronal continuará en su lloriqueo constante de ahogamiento ante la supuesta falta de disposición para trabajar en el sector. Pese a sus mentiras, los propietarios han tenido la oportunidad de proponer condiciones beneficiosas para hacer atractivo el sector. No lo han hecho, y es imposible no pensar que, a pesar de todo, en el fondo, todos sus lamentos son una estrategia perfectamente orquestada para que las personas que utilizan la fuerza del trabajo en la hostelería para vivir no puedan disputar la riqueza a las patronales.

“Mejoramos las condiciones laborales y eso nos hace sentir orgullosas”

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 y María Loizu

REDACCIÓN

Saúl Iráizoz

MAQUETACIÓN

Andrés Salinas, María Loizu, Saúl Iráizoz

CCOO logra el acuerdo para la firma del convenio

Las mejoras de las condiciones afectarán a cerca de 20.000 personas que trabajan en Hostelería en Navarra

CCOO ha firmado a finales de este mes de junio el preacuerdo del convenio de hostelería de Navarra, texto que mejorará las condiciones laborales de cerca de 20.000 personas. El sindicato se ha posicionado a favor del texto final elaborado entre la parte social y la parte empresarial por responsabilidad, consciente de que se quedan asuntos relevantes por resolver -como medidas para limitar la parcialidad- pero convencido de la ampliación de derechos que este otorga a la clase trabajadora de Navarra en el sector. Con el sí de CCOO, además, se evita un posible acuerdo de parte que derivaría en un convenio de eficacia limitada entre otros sindicatos y la parte empresarial.

El acuerdo llega tras una serie de movilizaciones y asambleas que el sindicato ha mantenido con su afiliación y personas afines. El mandato del activo social del sindicato en el sector de la hostelería ha decidido, mediante una consulta interna, apoyar la firma del convenio.

El texto recoge una subida salarial del 4% para 2022, otra de la misma cuantía para el curso presente y dos subidas del 3% para

los años 24 y 25. Además, por los atrasos y el aumento del coste de la vida durante el 22, se abonará una paga de 600€ para las personas trabajadoras del sector. A final del periodo de vigencia del convenio, se actualizarán las tablas

El convenio paliará la pérdida de poder adquisitivo de 2022 durante el resto de años de vigencia

al IPC si este supera el 14% de subida en 4 años. Esta actualización se topará en el 17%, límite que CCOO ha intentado eliminar hasta el último momento de la negociación.

negociación.

CCOO considera que este acuerdo paliará de manera total la pérdida de poder adquisitivo en el año 2022 durante los cursos de vigencia del convenio. Sin embargo, el sindicato va a seguir ejerciendo la presión necesaria para mejorar las condiciones de un sector todavía precario en Navarra y el conjunto del Estado. La central recuerda que la presencia protagonista de CCOO es vital para mejorar las condiciones laborales de los sectores y las empresas.



MEJORAS

- * Subida salarial: 4% en 2022 y 2023. 3% en 2024 y 2025.
- * Actualización de tablas a IPC topado al 17%.
- * Penalización a las empresas que no ofrezcan formación.
- * Paga de 600 euros por la subida del coste de la vida.
- * Obligatorio fichaje electrónico.



Una lucha dilatada en el tiempo

Gracias al trabajo y la insistencia de los sindicatos, las personas trabajadoras vuelven a contar, 18 meses después, con un convenio que mejora las condiciones de las plantillas.

- 31 de diciembre de 2021. Caduca el Convenio de la hostelería de Navarra.
- 9 de diciembre de 2022. La Asociación y Turismo de Navarra anuncia que trabaja para traer cocineros de "Colombia o Perú". Pretendía así apagar la llama que ya había explotado en el sector, generando miedo a las plantillas a la hora de movilizarse y utilizando la migración con fines meramente de lucro personal.
- 24 de marzo de 2023. Última reunión antes de convocar la huelga.
- 11 de mayo de 2023. Se convoca huelga por parte de la unidad sindical para los días 1 y 7 de julio. Movilización frente al Hotel La Perla.
- 18 de mayo. Movilización frente al Hotel Pompaelo.
- 25 de mayo. Movilización frente al Hotel Europa.
- 1 de junio. Manifestación frente Anapeh.
- 7 de junio. Concentración frente al Hotel Tres Reyes.
- 13 de junio. Concentración frente al Hotel Iruña Park.
- 22 de junio de 2023. CCOO y UGT alcanzan con AEHN un acuerdo para mejorar las condiciones de trabajo.

El texto firmado por CCOO establece avances en las condiciones laborales del sector y ningún retroceso de derechos

Mejorar las condiciones reduce la brecha salarial de género

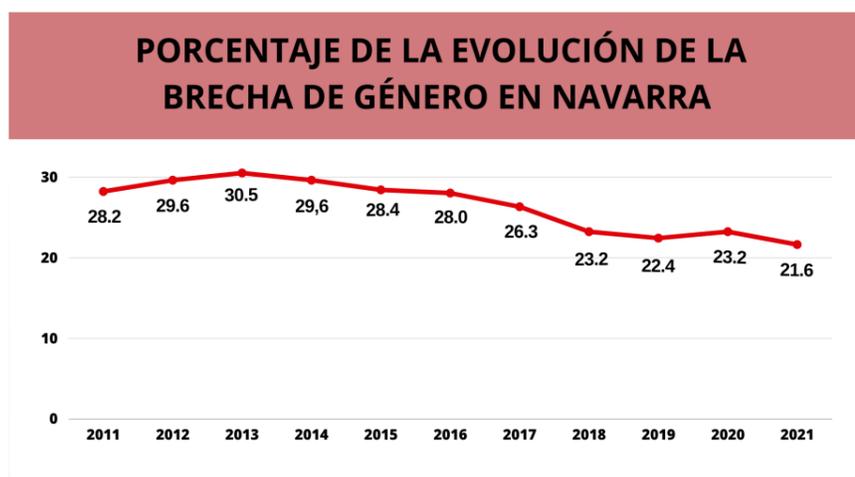
Navarra continúa siendo la comunidad con mayor diferencia salarial entre ellos y ellas

El INE presentó el 20 de junio los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2021. Estos datos reflejan un incremento de la ganancia media por persona trabajadora hasta los 28.459 euros al año en Navarra. La ganancia media anual de los hombres se sitúa en 31.643 euros y la de las mujeres en 24.809 euros. Por tanto, la ganancia media anual de las mujeres debería aumentar en 6.834 euros para equiparse a la de los hombres.

En opinión de CCOO en Navarra se da una paradoja; por un lado, se trata de la comunidad con una mayor brecha de género en salarios y, por otra, esta brecha se ha minorado de forma evidente en los últimos cinco años. Si en 2011 la diferencia entre el salario de una mujer y un hombre era de un 28,2% hoy esta diferencia es del 21,6%.

A juicio del sindicato esta leve mejoría de la desigualdad entre hombres y mujeres se produce por el incremento del SMI y la mejora de las condiciones laborales, especialmente referida a las tasas de temporalidad y parcialidad.

En este sentido, y referido a la población general, los salarios más altos se dan en la industria y los más bajos en el sector servicios. Una persona que trabaja en



Navarra es la tercera comunidad con salarios más altos. De media se cobra 28.459 euros al año

la industria cobra en Navarra, de media, 31.432 euros, en la construcción 28.986 y en el sector servicios 26.963 euros.

CCOO ha indicado que Navarra es la tercera comunidad con los salarios más altos, solo superada por Madrid (29.513€) y País Vasco (31.064€).

El proceso de reformas y mejoras de las condiciones laborales de la población trabajadora está permitiendo reducir las brechas y la desigualdad de la población en Navarra, al tiempo que sostiene e impulsa el crecimiento de la actividad económica, generando un

círculo virtuoso que rompe con los mantras neoliberales que recetaban recortar derechos para superar situaciones de crisis.

Por último, CCOO ha reivindicado la tarea a favor de la igualdad realizada por instituciones públicas, sindicatos y asociaciones.

En ese sentido los planes de igualdad y las medidas para evitar la segregación ocupacional son fundamentales. Por ello, el sindicato seguirá reclamando que las empresas interioricen la igualdad en las empresas como un valor imprescindible.



CCOO gana un importante juicio para los pensionistas

Beneficia a quienes han tenido trabajos a tiempo parcial y reconoce efectos retroactivos

La sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 12 de agosto, declaró inconstitucional, nulo y discriminatorio la forma de cómputo de los períodos de cotización a tiempo parcial que tenía en cuenta la seguridad social a efectos de determinar la cuantía de la pensión de jubilación.

El tribunal declaró que los días trabajados por las personas que trabajan a tiempo parcial, con independencia de las horas trabajadas, se deben computar lo mismo que las personas trabajadoras a tiempo completo. Razonaba el tribunal, por un lado, que el trabajador a tiempo parcial, al tener un salario inferior sus pensiones, eran menores y por

otro que de no adoptar esta solución se producía una discriminación indirecta por sexo, dado que el empleo a tiempo parcial lo desempeñan mayoritariamente las mujeres (según los datos de 2018, el 63% de las jubilaciones a tiempo parcial correspondieron a mujeres y solo el 37% a hombres). La consecuencia es que por cada día trabajado se computa como día cotizado y el porcentaje de la pensión que va en función de los años cotizados sube, cobrando pensiones más altas.

Con base en esta sentencia por los Servicios Jurídicos de CCOO de Navarra se interpuso una demanda en nombre e interés de una persona trabajadora que se

había jubilado el 31/12/2016. Esta persona había trabajado durante su vida laboral períodos a tiempo completos y períodos a tiempo parciales.

La Seguridad Social cuando le reconoció la pensión le computó los períodos a tiempo parciales, en función de las horas trabajadas esos días con las correcciones que procedían pero que en cualquier caso no llegaban a la equivalencia de día trabajado día cotizado.

Por este motivo su pensión de jubilación no llegaba al 100%, ya que los años de cotización tenidos en cuenta por la Seguridad Social no alcanzaban para llegar al citado porcentaje.

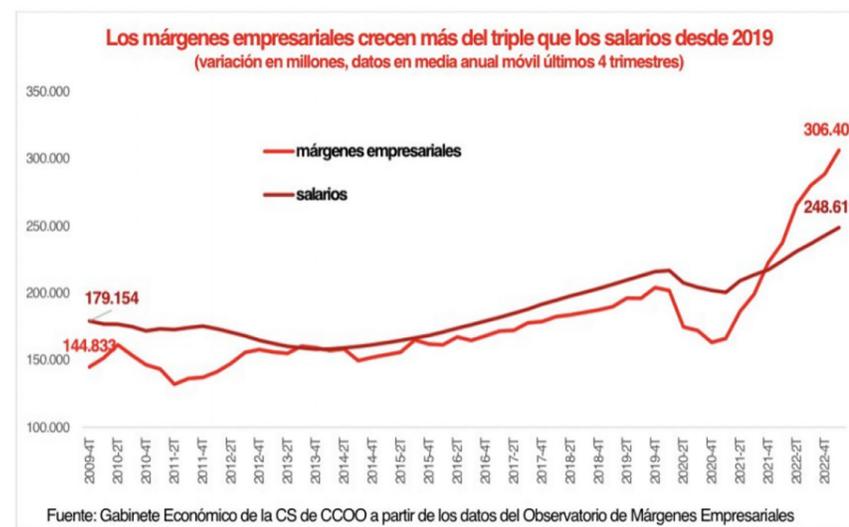
Los márgenes empresariales suben a costa de los salarios

Son un 50 por ciento más altos que en 2019

CCOO denuncia que los márgenes empresariales están más altos que nunca tanto en términos absolutos, un 50% superiores a los de 2019, como relativos, donde alcanzan un máximo de 12,3%, tal y como publica este martes el Observatorio de Márgenes Empresariales elaborado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital a propuesta de CCOO.

En este sentido, el sindicato ha indicado que en el reparto de la riqueza generada los márgenes empresariales cada vez se llevan una mayor parte y los salarios una menor. Además, hay que tener en cuenta que el aumento de los márgenes empresariales no responde a un proceso homogéneo: las empresas con mayor poder de mercado han disparado sus márgenes agravando con ello la subida de los precios.

Tal y como subraya CCOO, el sector energético prácticamente multiplica por cuatro los márgenes en términos absolutos respecto a 2019, pasando de 27.019 millones a 97.805 millones en los últimos 12 meses, y casi los duplica en términos relativos. Dentro de este sector las grandes eléctricas y gasísticas, así como las grandes petroleras que controlan el comercio al por mayor de combustibles, explican la totalidad



del incremento de los márgenes del sector energético de los últimos años.

En las ramas del turismo y la hostelería, los márgenes se encuentran en máximos históricos, tanto en términos absolutos como relativos. Han crecido de 21.431 millones en 2019 a 28.561 millones en los últimos 12 meses. El subsector que más destaca es el del transporte aéreo, que ha pasado de tener un margen de 2.478 millones en el primer trimestre de 2022 a obtener 4.534 millones en el primer trimestre de 2023. Las agencias de viajes y la hostelería también obtienen márgenes históricamente altos.

La cadena alimentaria sube sus márgenes en términos absolutos

un 76% en el primer trimestre de 2023 respecto al primer trimestre de 2022, pasando de 7.125 a 12.533 millones. Dentro de este aumento destacan los mayoristas del sector alimentario, que incrementan un 75% su margen en términos absolutos al pasar de 3.328 millones a 5.829 millones en ese periodo.

Por último CCOO ha criticado la avaricia y la cultura de la acumulación de las grandes empresas, ya que se constata que los márgenes empresariales, particularmente los de las empresas con poder de mercado, han alimentado la escalada de los precios que hemos sufrido estos años, en detrimento de los salarios y del conjunto de la sociedad.

Nuevos permisos para conciliar el ámbito laboral y familiar

El Gobierno amplía la protección de las personas trabajadoras

El ministerio de Derechos Sociales ha incluido una serie de permisos de conciliación en el ámbito laboral que entrarán en vigor una vez se publiquen en el BOE. Los principales derechos que se han establecido son los siguientes:

5 días (frente a los 2 de la regulación vigente) por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Podrán beneficiarse de este permiso las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requiere el cuidado en el mismo domicilio y también las parejas de hecho en el ámbito del permiso, así como a familiares consanguíneos de la pareja de hecho.

4 días retribuidos para el



nuevo derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o

accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. En el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge (2 días), se tienen en cuenta las parejas de hecho.

Nuevo permiso parental de **8 semanas** para el cuidado de hijo o menos acogido por un tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse de manera flexible.

15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.

Puedes consultar todos los beneficios a través de la web del Ministerio de Derechos Sociales:

<https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4230>

Aprobadas nuevas medidas para el fomento del contrato de relevo

A propuesta de CCOO, el Gobierno de Navarra apoyará económicamente este tipo de contratación

El Gobierno de Navarra ha publicado en el BON una serie de medidas para fomentar el contrato de relevo. CCOO propuso, negoció y acordó en el Plan de Empleo para Navarra medidas para fomentar el contrato de relevo, como vía para potenciar aquellos contratos que favorecen la contratación de calidad para personas jóvenes a jornada completa y por tiempo indefinido. El ejecutivo ha aprobado paliar parte de los costes de las cotizaciones a la Seguridad Social a las empresas que fomenten este

tipo de contratación.

Teniendo en cuenta que los costes de cotización para la empresa que suscribe un contrato de relevo son más elevados cuando dicho contrato corresponde a un puesto no manufacturero, el servicio Navarro de Empleo ha aprobado una convocatoria de subvenciones para el fomento de los contratos de relevo para los cursos 23 y 24. Puedes consultar todas las ayudas desde aquí: <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2023/139/6>

Alegre despedida

Las plantillas acusan al consejero Gimeno de inacción y falta de entendimiento con los sindicatos

CCOO, junto con el resto de sindicatos presentes en la enseñanza pública navarra, se concentraron frente al Parlamento de Navarra en el Paseo Sarasate el pasado 22 de junio para celebrar la salida del cargo del Consejero de Educación Carlos Gimeno.

Tras meses de intentos de negociaciones en los que la parte social intentó mejorar algunos elementos de la enseñanza pública como la bajada de ratios, CCOO y el resto de sindicatos piden ahora un cambio de dirección en la consejería que escuche a los sindicatos.

Las cinco centrales sindicales (ELA, LAB, UGT, CCOO y Steilas) piden una bajada de ratios que mejore la atención del profesorado a los alumnos y una reducción de burocracia que propicie una sobre carga laboral innecesaria.



También siguen reclamando la estabilización de las plantillas, ya que, en algunos centros,

la interinidad supera el 40% del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras. La plataforma de huelga reclama, por último, la recuperación el poder adquisitivo perdido en los últimos años.

la interinidad supera el 40% del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras. La plataforma de huelga reclama, por último, la recuperación el poder adquisitivo perdido en los últimos años.

CCOO gana con mayoría absoluta en distintos centros de trabajo



CCOO ha ganado de manera rotunda tres elecciones sindicales durante la última semana del mes de junio. En Limpiezas Argia, el sindicato pasa de 4 a 5 representantes. En Beloso Alto, por su parte, el sindicato pasa de no tener representación a obtener 3 de los 5 delegados y delegadas que la plantilla escogía. En la constructora ACR, el sindicato ha obtenido

los 5 representantes que se escogían.

Para Pilar Piñeiro, secretaria general de la Federación del Hábitat de CCOO de Navarra, estos resultados “afianzan el modo de trabajo del sindicato en el sector y el territorio. Estamos logrando resultados que demuestran la confianza que la clase trabajadora deposita en nosotras”, destaca.

CCOO logra el preacuerdo para el convenio en el sector de panaderías

El texto recoge subidas salariales en los 5 años de vigencia y garantiza la mejora del poder adquisitivo

CCOO, junto a UGT, alcanzó durante la última semana de junio un acuerdo para actualizar el convenio del sector de Panaderías de Navarra. El texto, que tendrá una vigencia de cinco años hasta 2027, recoge una subida salarial del 12%.

Los salarios subirán un 3% este año, un 2,5 los cursos 2024 y 25 y continuarán aumentando un 2% los dos últimos años de vigencia del convenio.

Para CCOO este acuerdo mejora las condiciones de trabajo de las plantillas y aumenta el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras.

Además de la subida salarial que establece el convenio año a año, el documento incluye una cláusula a final de 2025 en la que se actualizarán los salarios al aumento del coste de la vida más el 0,75%. A final de la vigencia del convenio, en 2027, se establece otra revisión de tablas que incluirá una subida del 1,25% del IPC.

El acuerdo entre UGT, CCOO y la patronal camina por la senda de la reducción del tiempo de trabajo. En 2025 se reducirá en 4 horas anuales el tiempo efectivo de trabajo, misma reducción que se aplicará en 2026. Para 2027 se reducirán otras 8 horas, lo que supondrá que, de cara a 2028, se trabaje dos días menos de los



MEJORAS

- * Subida salarial 2023 3%
- * Subida salarial 2024 2,5%
- * Subida salarial 2025 2,5%
- * 2025 Actualización al IPC más 0,75%
- * Subida salarial 2026 2%
- * Subida salarial 2027 2%
- * 2027 Actualización al IPC más 1,55%
- * Reducción horaria 2025 4 horas
- * Reducción horaria 2026 4 horas
- * Reducción horaria 2027 8 horas

que se trabaja ahora.

CCOO considera que este acuerdo es ambicioso porque mejora las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras en todos los sentidos. Gracias a este acuerdo se reduce el tiempo de trabajo, aumenta los salarios y ofrece una serie de mejoras de los servicios retribuidos.

La vigencia del acuerdo firmado por CCOO llega hasta final del 2027

Objetivo: desbloquear el Estatuto del Becario

El pacto entre los sindicatos UGT y CCOO y el Ministerio de Trabajo puede quedar en papel mojado

CCOO, junto a UGT y el Ministerio de trabajo firmó el pasado 15 de junio la norma básica que pretendía limitar los abusos que la juventud sufre en los primeros años de su incorporación al ámbito laboral. El texto, cuya elaboración se ha elaborado a lo largo del último año y medio, se ha aprobado el con beneplácito del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, ahora, la parte socialista del Ejecutivo alega ‘fallas’ en el documento, por lo que el bloqueo para la publicación del texto es una preocupación real para el sindicato.

El paquete de derechos recogido en el estatuto del Becario recoge sanciones y vigilancia por parte de la inspección de trabajo para abolir el abuso hacia los jóvenes y obliga a las empresas a pagar una



compensación de gastos para que ninguna persona becario no pueda permitirse hacer sus prácticas.

El texto firmado también establece los cauces para la vinculación con la formación y la

tutorización y la prevención en riesgos laborales.

Por último, se recoge un permiso para poder acudir al médico cuando la persona en contrato de prácticas lo necesite.

Encuentro de jóvenes: “Resignarse o vivir”.

Durante el mes de junio se celebró en Madrid la XXXII escuela confederal de Juventud de CCOO. Al encuentro asistieron varios jóvenes del sindicato en Navarra, en unas jornadas en las que se habló de vivienda, medio ambiente, salud mental o derechos para los y las jóvenes trabajadoras. El evento sirve para organizar a los espacios de jóvenes del sindicato y reforzar así su acción en la sociedad y en los centros de trabajo.



Recortes y errores en los pliegos de dos ayuntamientos

CCOO ha detectado en estas últimas semanas recortes y malas prácticas en la gestión de los contratos públicos con las empresas adjudicatarias en los sectores de Ocio y Cultura y Gestión Deportiva. Por un lado, el Ayuntamiento de Pamplona ha eliminado un puesto de trabajo sin justificación ni motivo aparente. Por otro, el consistorio de Zizur Mayor ha presentado mal los cálculos de previsión de recursos económicos para dos pliegos, y como consecuencia directa, ambas licitaciones han quedado desiertas. El sindicato insta a las dos administraciones locales a reconsiderar dichos pliegos y futuras licitaciones, e invertir el montante suficiente para cubrir la demanda ciudadana cumpliendo con los convenios vigentes y las condiciones laborales en su integridad.

El Ayuntamiento de Pamplona ha hecho desaparecer sin justificación alguna un puesto de trabajo del Servicio de Información y Recursos en el Centro de participación ciudadana para el pliego que salió a concurso durante el año 2022. En el documento de condiciones anterior, en 2018, sí constaba dicho puesto de trabajo. Lo que implica que para llevar a cabo el mismo servicio, existe un recorte encubierto añadido; y es que, en los puestos de trabajo que se mantienen en la licitación, la carga de trabajo y de funciones aumenta al tener una persona menos.

Por su parte, el Ayuntamiento de



Zizur Mayor ha sacado a concurso un pliego con unas bases económicas que no sirven para cubrir el montante total de los salarios, hecho que preocupa al sindicato y que pone en vilo a los trabajadores y trabajadoras que llevan años cubriendo el servicio.

El sindicato recuerda que, por los artículos 42, 43, 44, 59, 64, 66, 67, y 70 de la Ley de Contratos Públicos, el listado de subrogación, elaborado y firmado por la Representación Legal de las personas Trabajadoras es inviolable. Sólo una extinción en la necesidad de un servicio o una disminución de la carga de trabajo en un puesto determinado son argumentos vinculantes para reducir la jornada de trabajo de una persona trabajadora o el número de efectivos necesarios en una plantilla.

CCOO, con una fuerte representación sindical en los sectores de Ocio y Cultura y Gestión Deportiva, reclama obedecer a los convenios recientemente firmados y que son de aplicación en dichos servicios.

La mejora de las condiciones laborales que se lograron por medio de la movilización y la lucha de las personas trabajadoras tienen que verse reflejadas en los nuevos pliegos y condiciones. No es concebible una mala gestión de los pliegos por parte de los ayuntamientos, que deja desprotegidas a las personas trabajadoras que prestan servicios de calidad a la ciudadanía.

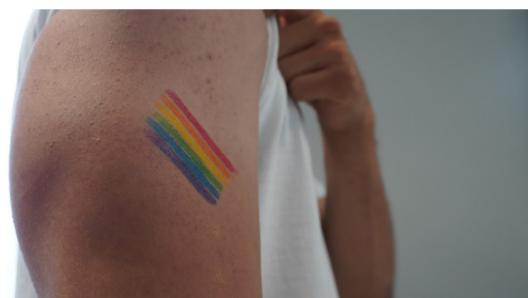
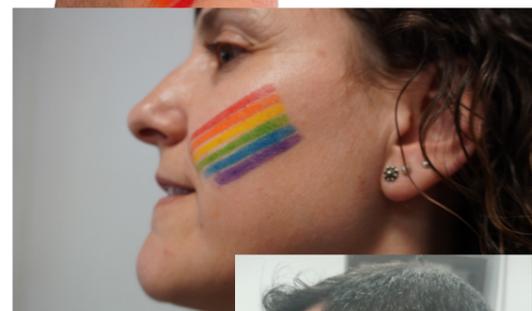
Las mejoras logradas en los convenios a través del esfuerzo de las personas trabajadoras no pueden verse menospreciadas por los ayuntamientos y administraciones públicas. Así, en Pamplona y en Zizur Mayor, por una mala gestión de las licitaciones públicas, se deja sin protección a las personas trabajadoras y se priva a la ciudadanía de unos servicios públicos de calidad.

CCOO advierte, además, que estará vigilante ante otros casos similares y lo denunciará públicamente. Para la central es necesario llevar a cabo una reconsideración de la gestión de estos servicios en los sectores mencionados.

CCOO celebra el Orgullo

El sindicato reivindica el papel del colectivo LGTBI en el ámbito laboral

En el 45 aniversario de la no ilegalidad de la homosexualidad en España, CCOO ha querido durante este Orgullo reivindicar el papel del sindicato en su compromiso con la diversidad. La aprobación hace casi un año de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación (ley Zerolo), y la reciente Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI han supuesto un revulsivo importante en la materialización de los derechos de las personas LGTBI+.



EN SAN FERMÍN,

MANTÉN TUS DERECHOS

SI NOS NECESITAS ESTAS FIESTAS...

CCOO

RESUELVE TUS DUDAS EN EL SINDICATO MÁS GRANDE DEL ESTADO

669 67 57 76

948 24 42 00

navarra@navarra.ccoo.es

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



@ccoonavarra



@ccoonavarra



@ccoonavarra



@ccoonavarra



navarra@navarra.ccoo.es



navarra.ccoo.es



CCOO

*Cerca de ti
Zugandik gertu*