

Navarra sindical

CCOO Nafarroa sindikala

Revista digital CCOO Navarra | Marzo 2023



**INGRESOS,
PROTECCIÓN
CERTEZAS**

Reforma de las pensiones

¿Conoces todos los servicios y descuentos que ofrece CC00?

Servicios
Jurídicos

DESCUENTOS

Empleo
Formación

ASESORÍA
LABORAL

La audición te
conecta con la vida
Revisa gratis tu audición

Audika
Centros Auditivos

*Tu audición
es nuestra experiencia*



Disfruta de un
10% EXTRA
de descuento

Sobre la promoción vigente en
Audika para afiliados de

CC00



audika.es | 900 31 40 33



Eva Mier

Secretaria de Mujeres e Igualdad

Gen o género

Soy mujer. Sí, soy mujer pero nunca me dijeron que tuviera un gen especial, lo descubrí con los años.

Yo jugaba con mis hermanos y con mi hermana ajena al mundo y a mi gen. Claro que mi hermana también lo tenía, pero aún no lo sabíamos. Jugábamos a todo, juntos, con las muñecas que nos regalaban a mi hermana y a mí, con los coches y castillos que les regalaban a mis hermanos, con los objetos que encontrábamos por la casa, con todo lo que pusieran a nuestro alcance. Luego mezclábamos todo y las muñecas acababan paseándose por la casa subidas en camiones, los indios se subían a los castillos medievales y había un muñeco de plomo que solía terminar tumbado en una hamaquita tomando el sol. Luego, cuando ya estábamos cansados y cansadas de jugar en esa habitación llena de trastos que era nuestro paraíso infantil, bajábamos a la calle y jugábamos con un balón una extraña mezcla de fútbol y baloncesto, con reglas no muy definidas que nos dejaba la ropa sucia y el corazón caliente.

Comíamos los mismos bocadillos de pan con chocolate, siempre con demasiado pan

para mi gusto, o de chorizo, y los viernes nos dejaban ver la tele por la noche a mis hermanos y a nosotras. Todo a pesar de que mi hermana y yo teníamos el gen, pero eso no influía.

No sé exactamente cuándo me di cuenta de las diferencias. Quizás cuando empezamos a crecer. Sí, posiblemente en la adolescencia, cuando empezamos a salir y percibía en mi

madre la preocupación cuando mi hermana se retrasaba por la noche. O cuando alguna amiga de mi madre nos preguntaba si éramos ordenadas pero nunca a mis hermanos. O cuando a mis hermanos les preguntaban de qué equipo de fútbol

eran pero nunca a mí.

Y es que el mundo se empeñaba en dividir en dos equipos al que siempre había sido uno y todo por el dichoso gen. Ese gen que parece que tenemos las mujeres que nos hace ser mejores cuidadoras, que nos permite hacer mil cosas sin estresarnos, o que nos da el poder de saltar mil obstáculos con un teléfono en una mano y el niño o la niña agarrado a la otra sin despeinarnos. Ese gen que yo he decidido extirpar de mi ADN con la mejor de mis sonrisas.

**El mundo se
empeña en
dividir en dos
al que siempre
había sido uno**

Navarra sindical
CC00 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

Asegurar el sistema de pensiones

CCOO, junto a UGT, pactan con el Ministerio de Inclusión y Seguridad Social la segunda fase de la reforma de las pensiones

CCOO, UGT y el Ministerio de la Seguridad Social llegaron durante este mes de marzo a un ambicioso plan para reformar, de manera paulatina, las pensiones del futuro. El acuerdo entre los sindicatos mayoritarios y el Gobierno reforma el modelo por la vía de los ingresos.

Esta idea pretende que el reto generacional –España pasará a tener de 10 a 15 millones de pensionistas en apenas 30 años- no ponga en riesgo el modelo de pensiones públicas.

Para CCOO, esta segunda fase –la primera logró vincular la subida de las pensiones acorde a la subida del IPC y derogar el factor de sostenibilidad- supone un cambio de enfoque. Las dos ideas que se planteaban ante el reto demográfico de las próximas décadas eran contrarias y evidenciaban dos modelos de sociedad. La primera idea pasaba por no tocar los ingresos y repartir el montante entre las personas pensionistas. Por lo tanto, el recorte en las pensiones futuras estaba garantizado. La segunda idea, que ha prevalecido, supone proteger al conjunto social aumentando el montante total de la Seguridad Social por la vía de los ingresos.

Este incremento de ingresos para la caja de las pensiones llegará principalmente por dos vías. Por un lado, se destoparán las bases máximas de cotización. Hasta ahora, los salarios más altos tenían un límite en el pago a la seguridad social. Con el cambio



de modelo, el pago a la SS se hará de manera progresiva, por lo que los que más tienen más tendrán que pagar.

Por otro lado, se establece una cotización de solidaridad, por la que los salarios que superen la base máxima de cotización contribuirán con un porcentaje del entorno del 1% en el año 2025 incrementándose en el 0,25% cada año hasta el 2045, año en el que esta cuota alcanzará el 6%.

Además de los cambios en la variable de ingresos, esta segunda parte de la reforma de las pensiones cambia también la fórmula sobre el periodo de cálculo.

Hasta el 2040 se garantiza el derecho a la elección de la persona pensionista sobre cómo prefiere que se calcule su pensión. Bien con los úl-

timos 25 años cotizados o, bien, con los mejores 27 años en el periodo de los últimos 29 años trabajados.

Esta reforma, además, llega de acuerdo con los compromisos adquiridos con la comisión europea. Así, el modelo de pensiones en el Estado se asemeja al de otros países del entorno. La reforma de las pensiones es condición de posibilidad para que sigan tramitándose los fondos de recuperación next generation.

En Navarra, la pensión media alcanza los 1.366 euros. Sin embargo, la brecha de género alcanza los 600 euros de diferencia. Con la base de la pensión mínima, situada en el 60% de la media, se pretende reducir esta diferencia entre las pensiones de los hombres y las mujeres.

El acuerdo se centra en los ingresos para garantizar las pensiones del futuro

ASAMBLEAS

PAMPLONA
HOTEL 3 REYES
13 Abril 10:30
Carlos Bravo

TUDELA
CIVIVOX LOURDES
18 Abril 10:30
Enrique Martín

UNA REFORMA EN DOS FASES Y CINCO OBJETIVOS

1- Se derogan los recortes impuestos en 2013 y se vuelve al modelo de pensiones públicas suficientes y sostenibles

- Revalorización de las pensiones con el IPC
- Derogación del Factor de Sostenibilidad

2- Medidas de mejora de ingresos que garantizan la sostenibilidad del sistema en el presente y en el largo plazo

- Incremento de las bases máximas de cotización
- Ampliación del MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional)
- Creación de una cuota solidaria para los salarios superiores a la base máxima de cotización
- Nuevo sistema de cotización por ingresos reales para autónomos/as
- Garantía por Ley de transferencias del Estado (hasta 2% PIB) para ayudar a la sostenibilidad del sistema público de pensiones

3- Reducción de la brecha de género

- Mejora de la fórmula de integración de lagunas
- Ampliación a 3 años todos los periodos reconocidos como cotizados al 100% en reducciones de jornadas y excedencias por cuidados de hijos, menores o familiares de hasta segundo grado
- Incremento de la cuantía del complemento para la reducción de la brecha de género en pensiones

4- Nuevo sistema de garantía de suficiencia de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas ligado al riesgo de pobreza

- Subida generalizada de todas las pensiones mínimas y pensiones no contributivas
- Nueva garantía de suficiencia
- Equiparación de la pensión de jubilación e incapacidad permanente (60-64 años)
- Equiparación de la pensión de viudedad

5- Nuevos derechos de jubilación y prestaciones

- Periodo de cálculo: se podrá elegir entre los 25 últimos años o los mejores 27 de los últimos 29
- Garantía de incremento de la pensión máxima
- Reducción generalizada de los coeficientes reductores por jubilación anticipada
- Equiparación de la pensión de viudedad en parejas de hecho
- Cotización de becarios
- Jubilación parcial
- Mejora de la prestación de cuidado por hijo/a con cáncer
- Nuevo sistema de seguimiento y evaluación del sistema público de pensiones

En rojo las nuevas medidas

Por el trabajo decente

La Fundación Paz y Solidaridad presenta en el Parlamento de Navarra su nueva campaña sobre la importancia de los trabajos dignos

La fundación de CCOO Paz y Solidaridad presentó durante este mes de marzo su campaña “Juventud, trabajo decente y Migraciones”, con la que pretende concienciar a la ciudadanía en general y a la ciudadanía joven migrante en particular sobre la importancia de contar con empleos dignos.

Johana Flores y Unai Alava, miembros del espacio joven del sindicato y representantes de la fundación, explicaron en el Parlamento de Navarra las dificultades que viven, en muchas ocasiones, las personas migrantes en Navarra. “Más allá de la racialización a la que se somete a estas personas, parece que tienen que demostrar más que una persona autóctona para ocupar un puesto de cierta responsabilidad”, detallaron.

Por otro lado, expresaron la “tristeza con la que las personas migrantes abandonan sus

lugares de origen esperando un futuro mejor”. Sin embargo, al llevar un tiempo en el destino “se encuentran de bruces con los trabajos más precarios, en ocasiones en condiciones irregulares y sin los derechos que la clase trabajadora ha conseguido con el paso de las décadas. Por eso es importante esta campaña”, expresaron.

Esta campaña de concienciación de la Fundación Paz y Solidaridad nace por las dificultades que en Navarra encuentra el colectivo joven migrante para acceder al empleo. Por ello, la fundación llevó a cabo una serie de encuentros con personas jóvenes y organizó jornadas para mover al activo social juvenil de Navarra.

Los ejes en los que se basa la campaña son los principios y los derechos laborales, el desarrollo de las capacidades que empode-

ran a la personas trabajadoras, el fomento del empleo, la integración social, el diálogo social, la negociación colectiva, la igualdad de oportunidades, la seguridad y salud en el trabajo, la justicia salarial y la protección social. La fundación ha querido concienciar a las personas jóvenes desde estos temas para reivindicar un trabajo decente.



La mayoría de las empresas, sin plan de igualdad

Solo el 40 por ciento de los centros cumple con la ley

CCOO de Navarra ha concluido que el 60% de las empresas obligadas no cumplen con la ley de igualdad, puesto que no cuentan con un plan específico para sus plantillas en esta materia. CCOO considera que los planes de igualdad y las auditorías salariales son fundamentales para corregir las brechas de género que se evidencian en el mercado de trabajo en Navarra y el Estado.

La implantación de planes de igualdad es obligatoria para las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras en 2023, pero también lo es, desde 2007, para las empresas que tienen en plantilla a más de 250 personas. Sin embargo, muchas de estas empresas obligadas por el referido decreto incumplen esta norma.

AUDITORÍA SALARIAL

111 de estas 438 empresas cuentan con un plan de igualdad. CCOO recuerda que las mujeres navarras sufren hasta cinco brechas de género. Los salarios de las trabajadoras deberían aumentar un 30% para equipararse al de los hombres, ya que estas cobran 7.272 euros menos.

Para CCOO, ante una brecha



Gran acogida a los cursos de sensibilización de CCOO

Eva Mier (secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de Navarra) y Manuela Rodríguez (técnica de igualdad) organizaron en la sede de CCOO de Navarra cuatro talleres para afiliados y afiliadas sobre sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y

mujeres. Los talleres, que se celebraron en febrero, tuvieron una gran acogida y sirvieron para ahondar en materia feminista.

Por ello, desde la secretaria de Mujeres se están planificando los próximos cursos que serán anunciados en breves fechas.

tan evidente, el registro retributivo y la auditoría salarial contempladas en los planes de igualdad podrían ser una buena herramienta. El sindicato exige

compromiso a favor de la igualdad por parte de las patronales y un mayor refuerzo de la actuación de Inspección de Trabajo para que se cumpla la Ley.

El sector público, en lucha



Los funcionarios navarros negocian mejorar sus condiciones laborales y la calidad del servicio

La inminente campaña electoral y las elecciones en la administración pública –previstas ambas para el mes de mayo–, unido a los incumplimientos y a las promesas en falso del Gobierno de Navarra han agitado a las plantillas de la función pública.

Ante esta situación CCOO ha apostado primero por la negociación en los marcos establecidos y ante la falta de frutos por el conflicto.

Casi 30.000 personas fueron convocadas a la huelga el pasado 15 de febrero y, ahora, no parece que la situación se vaya a destensar.

Las movilizaciones convocadas por el Sindicato Médico de Navarra y su afán de debilitar el sistema público eliminando la exclusividad de los facultativos fue la chispa que hizo prender al conjunto de las plantillas de la administración foral.

SANIDAD

CCOO propone medidas para mejorar el servicio

CCOO presentó en rueda de prensa un decálogo de propuestas para mejorar el servicio sanitario y la atención socio sanitaria en la Comunidad Foral. Las medidas que plantea el sindicato pretenden ser de utilidad en un momento convulso en la sanidad de Navarra. Para CCOO es necesario plantear ideas y soluciones a fin de fortalecer un servicio central para la ciudadanía.

El sindicato considera necesario seguir aumentando las partidas destinadas a los sectores de sanidad y servicio socio sanitario en Na-

varra. El envejecimiento de la ciudadanía es el principal argumento para continuar mejorando la financiación en este ámbito. Para que la financiación sea eficiente y se vea reflejada en la ciudadanía, CCOO apuesta por mejorar las condiciones del personal de salud. Apartar a los fondos de inversión y fondos buitre de la cartera de servicios públicos debe ser prioritario.

Al decálogo se suman más acciones de concienciación por parte del sindicato y sus federaciones de Pensionistas y Sanidad.

EDUCACIÓN

Convocada una huelga para el 3 de abril

Los sindicatos LAB, Steilas, CCOO, ELA y UGT convocaron una huelga para el próximo 3 de abril. La huelga está convocada para todo el sector público de la enseñanza en Navarra.

En opinión de los 5 sindicatos presentes en la mesa sectorial, se está descuidando de las negociaciones al colectivo de docentes en Navarra.

Los profesores de los centros públicos de Navarra piden una bajada de ratios de ocupación de las aulas generalizada. Menos

niños por aula mejora el aprendizaje y desatasca el trabajo de los y las profesionales. También se demanda una mejora en la formación del personal.

En materia retributiva, los citados sindicatos reclaman valorar las pérdidas de poder adquisitivo que el personal funcionario de la docencia ha padecido desde los recortes de la crisis de 2008.

Además, la excesiva burocratización a la que tienen que hacer frente los y las profesionales para realizar gestiones

NÚCLEO

Modificación del Estatuto del personal

CCOO apoyó en la última mesa general de Función Pública la modificación del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas junto a LAB, AFAPNA y UGT. ELA se ha abstuvo.

La modificación del texto trae consigo ciertas mejoras para los trabajadores y las trabajadoras de la Administración Pública. Los días de vacaciones y días de asuntos particulares calculados en función de la antigüedad del profesional son la principal novedad. También se ha aprobado la compati-

bilización del trabajo en diferentes administraciones locales, por lo que una persona podrá trabajar para diferentes ayuntamientos siempre y cuando no supere el cómputo de horas anual. Además, hay cambios en las condiciones por las que las plantillas podrán acogerse a excedencias de sus puestos de trabajo.

CCOO valora los cambios, aunque prefería una reforma integral del Estatuto que afrontase los problemas troncales del personal de la Administración Pública.

Récord de apoyo en las elecciones de VW

El sindicato mantiene su mayoría en Cinfa, con 13 delegados, y logra otra victoria en TRW ZF Aftermarket

CCOO de Navarra ha cosechado este pasado mes de febrero el mayor apoyo entre la plantilla de Volkswagen Navarra de su historia. Aunque la representación del sindicato será de 8 delegados, la misma que consiguió hace cuatro años, el número de votos fortalece la labor de Carlos Zalduendo y su equipo en la planta de Landaben. CCOO se ha quedado a un puñado de votos de aumentar su presencia tanto en el Colegio de Técnicos como en el Colegio de Especialistas.



CCOO tendrá un papel clave para afrontar las medidas que afecten al futuro de la fábrica y su plantilla

El sindicato mejora en 103 votos su confianza entre la plantilla de la fábrica en comparación con los comicios anteriores. Además, el número de votos emitidos ha sido inferior (4.306 votos válidos frente a los 4.399 emitidos en 2019). Sólo CCOO y ELA aumentan su apoyo entre las plantillas. En un espectro temporal más amplio, estos resultados reflejan el continuo aumento de apoyos a CCOO en la fábrica. Sobre los resultados de 2015, CCOO ha aumentado más de un 27% su número de votos.

Para la sección sindical de CCOO en Volkswagen la valoración de los resultados es “muy positiva, puesto que el incremento en vo-

tos en ambos colegios es significativo. Es una lástima que este aumento no se vea reflejado en una mayor representación, pero consolidamos los 8 delegados de las elecciones anteriores”.

MAYORÍA EN CINFA

CCOO seguirá teniendo mayoría absoluta en la representación de los trabajadores y las trabajadoras en los centros de trabajo de Cinfa. Así lo decidieron los más de mil miembros de las plantillas

que la empresa farmacéutica tiene en Navarra. CCOO reedita su resultado anterior con 13 miembros de comité. LAB se queda con 9 y UGT con 1.

CCOO también ha cosechado una importante victoria en los centros de trabajo de TRF ZF Aftermarket. En la planta de Landaben, el comité ha quedado en un cuádruple empate a 3 delegados, con CCOO como sindicato con mayor respaldo entre la plantilla.

Publicado en el boletín el convenio de siderometalurgia

Se inician las negociaciones para mejorar las condiciones del sector agropecuario de Navarra

Semanas atrás se publicó de manera oficial el nuevo Convenio del sector de la Siderometalurgia en Navarra, que afecta de manera parcial a casi 36.000 personas trabajadoras y a 26.000 de manera completa.

Tal y como detalló el secretario general de la Federación de Industria. De CCOO de Navarra, se trata del “mejor convenio del metal del Estado”.

SUBIDAS SALARIALES

En el texto se firmaron subidas salariales del 4,5% por año para los cursos 2022, 2023, y 2024, y una revisión al IPC a final de este último año.

También se estableció una paga de 400€ a cada trabajador a final de 2024. Para 2025 y 2026 se pactaron subidas del 2%, unido a otra paga de 400€ y otra revisión salarial acorde al IPC.

Ahora que el texto tiene rango de ley, las plantillas de las empresas del sector deben recuperar las subidas salariales firmadas en el convenio con carácter retroactivo.

Esto es, la empresa debe pagar a cada trabajador un 4,5% más por los salarios de 2022 y aumentar, de nuevo, el salario otro 4,5% para este 2023.

A partir de ahora cada trabajador del sector cobrará un 9%



Ahora el convenio tiene rango de ley

más. Para cualquier duda como persona trabajadora, póngase en contacto con el sindicato.

CONVENIO AGROPECUARIO

Durante este mes de marzo se constituyó de manera efectiva la nueva mesa negociadora para elaborar el Convenio Agropecuario de Navarra. CCOO, con más de 40% de la representación en el sector, se ha propuesto firmar cuanto antes que dote de certidumbre al sector.

Pese a tratarse de un sector esencial, tradicionalmente el campo en Navarra ha tenido unas condiciones laborales mejorables. La organización de las plantillas en los sindicatos puede provocar una mayor presión a las empresas y, en definitiva, unas mejores condiciones laborales.

De esta manera, todos los convenios que cuelgan de la Federación de Industria están aprobados o en fase de aprobación.

CCOO tiene una representación del 40 por ciento en el sector agropecuario

Lío con el cemento y pendientes de la construcción

CCOO impulsa las mejoras en los convenios de construcción, derivados del cemento y la madera

La federación del Hábitat continúa protegiendo a los trabajadores y las trabajadoras por medio de los convenios sectoriales

La Federación del Hábitat de CCOO de Navarra continúa aumentando los derechos de las personas trabajadoras de la construcción, el cemento y la madera. Los tres sectores, en situaciones de negociación dispares, siguen caminando hacia una mejora razonable y más justa de las plantillas.

En el sector del cemento, la negociación ha vivido un espectáculo interesado. Sin contar con el conjunto sindical que compone la mesa de negociación, UGT convocó una huelga y llegó a su propio pacto con las empresas. Ahora, ese acuerdo tiene que pasar por la mesa pertinente, en la cual habrá acuerdo por la mayoría que dicho sindicato tienen en la representación de la parte social.

PUBLICACIÓN EN EL BON

En la construcción, las plantillas están pendientes de la publicación en el boletín Oficial de Navarra del buen acuerdo que se firmó hace ya unos meses. Sindicatos y empresas firmaron un documento con unas subidas salariales del 3% para el 2022 y 2023 y un 2,75 para



En derivados del cemento, UGT no contó con el resto de sindicatos de la mesa de negociación

el 2024. Además, se añadió una cláusula de revisión topada en el 13% del conjunto de la subida del IPC entre principios del 22 y finales del 24. Doce mil personas se verán beneficiadas de este acuerdo en Navarra. Una vez se publique de manera oficial el documento, los trabajadores y trabajadoras podrán pedir el dinero que se les debe por la subida de 2022 y 2023.

MESA DE LA MADERA

Por otro lado, el sector de la madera ya ha constituido su mesa

para negociar el convenio caducado desde diciembre de 2022. El convenio pasado se firmó con una subida del 6% para ese año y, ahora, la parte social volverá a pedir una subida ambiciosa para los mil trabajadores y trabajadoras del sector en Navarra.

En los próximos días, la Federación del Hábitat tiene previsto organizar una asamblea con los delegados del sector para marcar la postura que mantendrá el sindicato en la negociación del nuevo convenio.



Las plantillas de la banca confían en CCOO

En las últimas elecciones, CCOO logró 7 delegados de los 24 que se elegían

CCOO ha vuelto a hacer valer su fuerza sindical en los bancos de Navarra. En las elecciones celebradas recientemente, el sindicato logró 7 de los 24 delegados y delegadas que se escogían

CCOO suma una victoria más en la banca de Navarra. En las últimas elecciones celebradas (en Bankinter, Deutsche Bank, BBVA, Santander, Ibercaja, Unicaja y Sabadell) CCOO se ha fortalecido como sindicato mayoritario. Esta victoria supone afianzar el papel del sindicato en el sector.

Más allá de la victoria en las últimas elecciones, CCOO sigue siendo, con diferencia, el sindicato de referencia en el sector. En el total de los centros de trabajo

ENTIDAD	CCOO	UGT	ELA-STV	LAB	OTROS	RESTO	TOTAL
IBERCAJA BANCO, S.A. (TUDELA)		1					1
IBERCAJA BANCO, S.A.		1					1
UNICAJA BANCO						1	1
BANKINTER, S.A.	2						2
DEUTSCHE BANK	1						1
BANCO BILBAO VIZCAYA	1					4	5
BANCO SANTANDER CENTRAL HISPANO	1	2				6	9
BANCO DE SABADELL	2					3	5
KUTXABANK SA.	1						1
ABANCA CORPORACION BANCARIA, S.A.						1	1
BANKOA, S.A.	1						1
FINANCIERA EL CORTE INGLES E.F.C., S.						1	1
CAIXABANK OPERATIONAL SERVICES SA	2				1		3
CAJA RURAL NAVARRA	13						13
CAJA RURAL NAVARRA	9						9
TOTAL	33	4	0	0	1	16	54

del sector en Navarra, CCOO dispone de 33 de los 54 delegados y delegados actualmente en mandato.

Para Rubén Belzunegui, secretario general de la Federación de

Servicios de CCOO de Navarra, estos últimos comicios suponen “continuar con el trabajo que CCOO hace día a día. Seguiremos de la mano de los trabajadores y las trabajadoras”.

CCOO gana las elecciones de Just Eat Navarra

El sindicato consigue aumentar su representación en el sector del reparto

CCOO de Navarra ganó este mes de marzo las elecciones sindicales en Just Eat Navarra, empresa de reparto de plataforma digital. Pablo Antón es, a partir de ahora, el representante de las 15 personas trabajadoras con los que cuenta la empresa. De esta manera, el sindicato amplía su presencia en las nuevas formas de trabajo que la digitalización está imponiendo en las vidas de las personas trabajadoras.

Estas elecciones sindicales se celebraron después de un largo proceso de auto organización de los y las riders en Navarra, en el marco de las diferentes empresas de plataforma de reparto a domicilio. Los trabajadores y trabajadoras de Glovo Express ya consiguieron tener representación sindical en junio



del año pasado, también de la mano de CCOO. Ahora, la plantilla de Just Eat da el mismo paso en la dignificación del sector.

La entrada de las empresas de plataforma bajo la lógica de uberización del trabajo ha supuesto un reto legislativo y sindical en

los últimos años. La entrada en vigor de la Ley Rider obligaba a Just Eat a contratar a su plantilla. Ahora, esta ha sido capaz de organizarse y poder plantear sus derechos gracias a su representación sindical. Otras empresas de economías de plataforma, como Glovo, siguen incumpliendo sistemáticamente el nuevo marco legislativo.

CCOO califica de hito histórico la celebración de estas elecciones en Just Eat, que siguen la estela de las celebradas en otras Comunidades Autónomas. Constituir y ampliar una representación de las y los trabajadores fuerte es central para este sindicato, a fin de conseguir avances para las plantillas.

Acuerdo en ocio y cultura y gestión deportiva

La presión y la mediación de CCOO facilita el acuerdo en estos sectores, en conflicto desde hace meses

Dos de las principales luchas del otoño caliente han alcanzado acuerdo gracias a la presión y mediación de CCOO de Navarra. El sector de gestión deportiva, que ha estado más de tres meses de huelga, y el sector de ocio y cultura –que contó con una primera propuesta bochornosa por parte de otros sindicatos– mejorarán las condiciones de las personas trabajadoras.

El pacto entre AGEDENA, CCOO y la adhesión de UGT para la firma del convenio de gestión deportiva recoge subidas salariales del 4,5% desde el 1 de enero de 2022 con carácter retroactivo; otra subida del 4,5 % desde la primera nómina de enero de 2023 y una última subida para el último año de vigencia del convenio del 3% para 2024. CCOO atendió al mandato de la asamblea de trabajadores y trabajadoras y, de esta manera, demostró su responsabilidad negociando con la patronal en los términos que la propia asamblea planteó, no dejando decaer el convenio colectivo. A partir de 2023 habrá una subida del 4,5% a salarios reales para aquellos técnicos y técnicas deportivos que cobren por debajo de 20 euros la hora. También se incrementa en 0,9 euros la hora de trabajo para los técnicos y técnicas deportivos que sí cobren por encima de los 20 euros la hora.



Más allá de lo salarial, el acuerdo establece un día más de asuntos propios. Ahora serán 2 los que dispongan los trabajadores y trabajadoras que se adhieran al pacto.

Se mejora también los complementos de baja, pasando en la primera baja, a partir del día 61 en adelante, a aumentar el complemento del 80% al 90%. Para la segunda baja, a partir del día 61 en adelante, se aumenta el complemento del 75 al 85%.

El pacto entre CCOO y la patronal AGEDENA ha establecido la obligatoriedad de crear una mesa de trabajo tripartita entre administraciones locales, empresas y

sindicatos para mejorar y revisar pliegos, contratos y cualquier cuestión que sea pertinente llevar a esta mesa a tres partes.

Por otro lado, el acuerdo del primer convenio de Ocio y Cultura de Navarra, tras unas semanas de duras negociaciones y momentos inexplicables, es ya una realidad en Navarra. El texto mejora las condiciones de las categorías más bajas respecto al preacuerdo de UGT con la patronal.

CCOO agradece el impulso que el conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector ha realizado con paros y movilizaciones, lo que ha llevado a la firma final de un convenio de eficacia general.

Victoria rotunda en Clínica San Miguel

La Federación de sanidad refuerza su importancia en los centros de Pamplona y Tudela y alcanza los 13 miembros que se elegían para el comité.

Mientras en sector público vive semanas convulsas, en el sector privado sanitario CCOO ha logrado

recientemente la representación completa en el Comité de Empresa de la Clínica San Miguel, compañía que cuenta con 321 trabajadores y trabajadoras.

Los 12 representantes en Pamplona y uno en Tudela aumentan la presencia del sindicato en el

sector socio sanitario.

CCOO consiguió dos delegados y delegadas más que en las elecciones de hace cuatro años. El resto de sindicatos no lograron conformar una lista que les diera la posibilidad de ser elegidos por la plantilla.

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



*Cerca de ti
Zugandik gertu*