

Navarra sindical

CCOO

Nafarroa sindikala

Revista digital CCOO Navarra Enero 2023

CONVENIOS CADUCOS

**El inmovilismo de algunas
patronales bloquea la renovación**

CONVENIO
COLECTIVO
COMERCIO
TEXIL

CONVENIO
COLECTIVO
INDUSTRIAS
TEXTILES

¿Conoces todos los servicios y descuentos que ofrece CCOO?



Vacaciones 2023 Ocio y tiempo libre

RESIDENCIAS
DE TIEMPO LIBRE

MÁS INFORMACIÓN



CCOO
www.ccoo.es



Joseba Eceolaza
Secretario de Políticas Sociales

Subir el SMI

Se inicia un nuevo año. Uno más en el que, necesariamente, vuelve a estar sobre la mesa la subida del Salario Mínimo Interprofesional. La coyuntura económica ha hecho necesario reabrir un debate que nunca debe cerrarse. Las tasas de desigualdad que existen en el Estado no lo permiten. En Navarra, un salario de 14.000 euros brutos como el actual es una nómina de mera subsistencia. La escalada de los precios, sobre todo los de los bienes de primera necesidad, rompe con la posibilidad de cubrir las necesidades más básicas con la cifra actual. Por ello, escalar el SMI hasta los 1.082€ en 14 pagas es una medida de justicia y paz social.

Para CCOO, la subida debe establecerse, como mínimo, en las cifras de inflación que se hayan establecido durante este año. Esto es, situar la subida del SMI por encima del 8%. En cálculos que hace este sindicato, la subida por la que aboga CCOO afectaría a más de 28.000 personas en la Comunidad Foral de Navarra y serviría de escudo para los colectivos más vulnerables. Mujeres, personas migrantes

y jóvenes serán los beneficiarios de esta subida.

Subir el SMI, lejos de lo que dicen las plumas agoreras de la economía y la extrema derecha, no repercute negativamente en el crecimiento del empleo, como ya han demostrado las anteriores subidas de los últimos cuatro años. La subida de los salarios repercute, de manera sustancial, en la reducción de la pobreza y de la desigualdad. Esta medida, además, evita la figura del empleado pobre. De un tiempo a esta parte, tener empleo no evita salir de una situación de vulnerabilidad.

También evita la precariedad para sectores más atomizados y por consecuencia menos sindicalizados.

Con el año ya comenzado, la subida debe establecer carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023. Esta medida y la mejora de las condiciones salariales en los convenios colectivos son la única vía para frenar la merma salarial que la clase trabajadora está sufriendo en España como consecuencia de la subida del coste de la vida.

Aumentar el SMI evita la precariedad de sectores más precarios

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

Doce convenios sectoriales, paralizados por la patronal

Alguno de estos acuerdos llevan sin renovar 13 años, como el de Transporte de mercancías por carretera. Esta situación afecta a unas 50.000 personas en Navarra

Doce de los principales convenios en Navarra están bloqueados. Se trata de los textos que sirven de paraguas para las condiciones laborales de los sectores de la Hostelería; Dependencia; Transporte de Mercancías; Transporte de Viajeros; Oficinas y Despachos; Comercio (Textil, Piel y Vario); Gestión Deportiva; Cultura, Ocio y Medioambiente; Fontanería y Calefacción, Climatización, Prevención de incendios gas y afines; Almacenistas de Alimentación; Madera y Construcción y Obras. Todos, excepto este último, tienen carácter territorial, por lo que se negocian en Navarra. Según cálculos de este sindicato, son en torno a 50.000 las personas trabajadoras en Navarra las afectadas por el bloqueo de estos convenios.



El sindicato propone a la Confederación de Empresarios de Navarra ligar la negociación de estos y de los convenios que sean necesarios a la situación económica de los sectores y de las empresas. CCOO recoge así el guante que la CEOE propuso a la parte social en el conjunto del Estado.

El sindicato está abierto a continuar las negociaciones salariales siempre y cuando se ponga sobre la mesa la realidad productiva de las empresas.

CONVENIOS BLOQUEADOS EN NAVARRA		
Sector	Situación	Caducados
Hostelería	Bloqueado	Diciembre-21
Construcción y obras	En negociación	2018
Transporte de mercancías	Bloqueado	Diciembre-08
Oficinas y despachos	Bloqueado	2018
Comercio textil	Bloqueado	2008
Gestión deportiva	En negociación	2020
Fontanería y calefacción, climatización,...	En negociación	Diciembre-21
Almacenistas de alimentación	En negociación	Diciembre-21
Madera	En negociación	Diciembre-22
Transporte de viajeros por carretera	Bloqueado	Diciembre-17
Dependencia	Bloqueado	Nuevo
Cultura y ocio sociodeportivo	En negociación	Nuevo

Para CCOO es fundamental la unidad entre las centrales sindicales de cara a presionar a las partes empresariales para lograr los acuerdos que quedan pendientes. La organización en sectores atomizados, empresas pequeñas y sectores emergentes son un paso clave hacia la ampliación de los derechos de las personas trabajadoras. Las firmas a finales de 2022 del Convenio de la Siderometalurgia y del Convenio de Reparación de Vehículos –otros dos

textos de importancia en la negociación colectiva de Navarra- han dado amparo laboral a más de 30.000 personas de manera total y 40.000 de manera parcial.

Además, la lucha sindical está permitiendo abrir el camino para que sectores tradicionalmente poco organizados unifiquen ahora sus fuerzas y reclamen mejoras de sus condiciones. Las plantillas de la Dependencia y del Ocio y Cultura, con movilizaciones y huelgas, buscan un primer convenio que

servirá de paraguas para más de 6.000 personas en la Comunidad Foral.

CCOO se muestra muy preocupada por la inacción y la falta de voluntad negociadora en convenios que llevan más de 13 años caducados. El sector de Transporte de Mercancías y los convenios del sector del Comercio (Comercio Textil, Comercio de la Piel y Comercio Vario) tienen unas tablas salariales que apenas llegan al SMI actual.

CALENDARIO LABORAL NAVARRA 2023

Navarra volverá a contar con 14 jornadas festivas durante el año 2023. La principal novedad de este año es que el domingo 3 de diciembre, Día de Navarra por San Francisco Javier, retrasa su festividad laboral para el día siguiente, lunes 4 de diciembre.

- 1 6 de enero (Festividad de la Epifanía del Señor)
- 1 6 de abril (Jueves Santo)
- 1 7 de abril (Viernes Santo)
- 1 10 de abril (Lunes de Pascua)
- 1 1 de mayo (Fiesta del Trabajo)
- 1 25 de julio (Santiago Apóstol)
- 1 15 de agosto (Asunción de la Virgen)
- 1 12 de octubre (Fiesta Nacional de España)
- 1 1 de noviembre (Día de todos los Santos)
- 1 4 de diciembre (Lunes siguiente a San Francisco Javier)
- 1 6 de diciembre (Día de la Constitución)
- 1 8 de diciembre (Inmaculada Concepción)
- 1 25 de diciembre (Navidad)

A estas jornadas hay que sumar el festivo local de cada municipio.



Debilidades e injusticias

La Secretaría de Juventud inicia una campaña para dar a conocer los principales problemas de la gente joven en el mercado laboral

La nueva campaña del espacio de Juventud de CCOO está ya en marcha. Esta nueva idea de los jóvenes del sindicato tiene como objetivo visibilizar los problemas a los que se enfrenta el colectivo de personas en edades tempranas al iniciar su andadura laboral. Los sectores en los que se centra esta campaña tienen que ver con el Comercio, la Hostelería, la Gestión Deportiva y la Gestión Cultural.

El propósito de emprender esta campaña nace por la normalización de unas condiciones laborales en algunos casos condenables para las personas jóvenes. Más allá de los datos de precariedad que se señalan en todos los informes de trabajo (las edades más tempranas sufren en Navarra una mayor parcialidad y temporalidad

en sus contratos), los colectivos juveniles se enfrenta a una opinión pública que blanquea, en ocasiones sin miramientos, situaciones de abuso laboral.

Por ello, CCOO de Navarra y su espacio joven quiere servir al colectivo juvenil de Navarra de entidad útil, para el conocimiento y la defensa de unos derechos que no deben negarse por el mero hecho de haberse introducido hace poco tiempo en el mercado de trabajo. El sindicato quiere reforzar así su presencia en la ciudadanía de corta edad de Navarra.

La elección de cuatro sectores productivos se justifica por la enorme cantidad de jóvenes que encuentran su sustento vital en uno de estos cuatro modelos. El comercio y la hostelería, dos

sectores liberalizados completamente, ofrecen unas condiciones precarias a sus trabajadores y trabajadoras, que en ocasiones encuentran problemas para conciliar su labor con su vida personal, familiar y social.

Por otro lado, la gestión cultural o la gestión deportiva en Navarra son dos modelos que están sustentados en la financiación pública y la gestión privada. Esta gestión de entidades particulares, como intermediarios entre las instituciones y la ciudadanía usuaria tienen como consecuencia la implantación de unas condiciones que, en ocasiones, liman la línea de la legalidad. Las movilizaciones y las huelgas en estos dos sectores están poniendo sobre las cuerdas a este modelo de gestión defectuoso.

Jóvenes, trabajo decente y migraciones

La fundación Paz y Solidaridad organizó una jornada para abordar el problema del trabajo en los jóvenes

Más de medio centenar de personas, la mayoría jóvenes, asistieron el pasado 20 de diciembre a la jornada “Jóvenes, trabajo decente y migraciones” organizado por la Fundación Paz y Solidaridad. La charla contó con la presencia de varias autoridades, entre ellas la Consejera de Derechos Sociales M^a Carmen Maeztu. En el Condestable de Pamplona se abordó el problema del trabajo para las personas jóvenes –y especialmente las personas jóvenes migrantes– en el entorno más cercano.

La propia M^a Carmen Maeztu expuso la necesidad que supone ampliar los derechos de las personas migrantes y las personas jóvenes. “La agenda 2030 debe ser un acicate para seguir implementando el trabajo decente”.

Ampliar los derechos

En este sentido, la Consejera resaltó que “la reforma laboral, la subida del SMI y otras acciones legislativas como la Ley Rider suponen ampliar los derechos de la juventud migrante”. Maeztu defendió a los colectivos más vulnerables y abogó por “facilitar su inclusión por medio del aprendizaje del euskera y el cas-



tellano. Los jóvenes migrantes son un colectivo con habilidades amplias y ganas de incorporarse al mercado de trabajo”, resaltó.

Patricia Ruiz de Itziar, Directora General de Políticas Migratorias del Gobierno de Navarra, también asistió al acto de apertura de la jornada y recalzó de manera ambiciosa la ardua tarea que queda por hacer en este ámbito. “Tenemos que empujar a todos los agentes que intervienen en el trabajo a la formación”, expuso.

La jornada también contó con la presencia de José Antonio

Moreno, Consejero en el Comité Económico y Social Europeo, órgano consultivo de la UE. En sus palabras, Moreno reflexionó sobre cómo “las migraciones han marcado la historia de la humanidad”, incidió en la necesidad de “confrontar los discursos racistas y xenófobos de la extrema derecha” y defendió el derecho migratorio por “voluntariedad y no por necesidad”.

Para ello reconoció la necesidad de mejorar las relaciones de cooperación entre países de origen y países receptores de flujos migratorios.

El incremento medio de la pensión será de 106 euros

La subida del 8,5% de las pensiones es fruto del acuerdo social y de la presión sindical



CCOO ha destacado durante este mes de enero que los 130.000 pensionistas que hay en Navarra incrementarán su pensión en 106 euros de media, a raíz del incremento del 8,5% de las pensiones. Tal y como ha subrayado el sindicato, el destacable incremento de las pensiones, en un contexto de fuerte inflación, ayudará a que las personas que cobran una pensión no pierdan poder adquisitivo.

sindicato, garantizar el poder adquisitivo de las pensiones es irrenunciable, por ello debe cumplirse todos y cada uno de los años para garantizar a una parte tan importante de la población, como es la población pensionista, la garantía de su poder adquisitivo.

La subida de las pensiones ayudará a que los pensionistas no pierdan poder adquisitivo

PENSIONES EN NAVARRA DICIEMBRE 2022

Tipo de pensión	Pensión media	Incremento	Número pensionistas
Incapacidad permanente	1.225,58	104,1	10.237
Jubilación	1.418,10	120,5	94.777
Viudedad	863,83	73,4	20.567
Orfandad	464,58	39,4	4.037
Favor familiar	694,41	59,0	380
Todas las pensiones	1.256,77	106,8	129.998

Fuente: Seguridad Social y elaboración propia

Pensiones por jubilación

En concreto, en Navarra hay 94.777 personas que cobran una pensión por jubilación, y verán incrementada su pensión de media en 120 euros, 20.567 personas cobran una pensión por viudedad y su pensión se revalorizará en 73 euros, 10.237 personas cobran una pensión de incapacidad permanente y su pensión se incrementará en 104 euros de media.

Tal y como ha destacado el

Talleres de formación en igualdad

El objetivo es dar un mayor protagonismo a las mujeres en el sindicato y está abierto a toda la afiliación

La Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO de Navarra comienza durante este mes de febrero la organización de talleres de formación en Igualdad.

Estos cursos están principalmente dirigidos a los y las representantes de las plantillas en empresas que estén negociando sus planes de igualdad. Sin embargo, los talleres también están abiertos a cualquier persona afiliada.

Los cursos serán impartidos por Manuela Rodríguez y Eva Mier, técnica de igualdad y Secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de Navarra respectivamente.

El objetivo principal de los cursos es dar mayor visibilidad al trabajo de las mujeres, ocupar los espacios de decisión y liderar desde la perspectiva de género. Se impartirán talleres de liderazgo, de representación y de participación sindical de las mujeres.

El primero de los talleres que se impartirá tratará sobre la sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dicho curso contará con cuatro sesiones, de 12



a 14:30 horas durante los cuatro viernes de febrero. Están por concretar las fechas de los siguientes cursos.

Si deseas apuntarte a los talleres, puedes llamar por teléfono al 948244200 ext.434 o escribir un mensaje a cualquiera de estos correos electrónicos: manuela@navarra.ccoo.es y eva.mier@navarra.ccoo.es.

Los cursos no tienen coste alguno y se celebrarán en la 6ª planta de la sede de CCOO de Navarra, en el número 12 de la Avenida Zaragoza de Pamplona.

LISTADO DE CURSOS

○ **Sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

Fechas de Febrero
Viernes 3

* **Conceptos básicos en igualdad efectiva**
Viernes 10

* **Acciones para promover la igualdad de oportunidades**
Viernes 17

* **Plan de Igualdad**
Viernes 24

* **Acoso sexual y acoso por razón de sexo: protocolo para la prevención y actuación**

Horario

De 12:00 a 14:30



Radiografía del sector de hostelería

El principal problema no es la falta de mano de obra, sino la ausencia de buenas prácticas

1

ESPAÑA ES, JUNTO A GRECIA, EL PAIS CON MENOR TASA DE VACANTES DE LA UE

Como indica el estudio sobre 'El análisis de las vacantes en España', en el primer trimestre de 2022, el porcentaje de vacantes se situó en el 0,9% frente al 2,9% de la media de la UE. Lo que falta en el Estado no es mano de obra, sino una cultura empresarial capaz de adoptar condiciones decentes para competir en el mercado laboral.

UN CONVENIO CADUCADO QUE NO DIGNIFICA EL SECTOR

En Navarra, el convenio de la hostelería cumplirá esta Navidad un año caducado. Éste ha sido el año de la recuperación hostelera después de la pandemia. Además, la subida del precio de la vida ha complicado a los trabajadores y las trabajadoras del sector hacer frente a los gastos del día a día. Con todo, las asociaciones de hosteleros de Navarra no responden a las llamadas ni se sientan en una mesa para negociar un convenio que mejore las condiciones de las plantillas.

3

UNA BRECHA SECTORIAL INASUMIBLE PARA CUALQUIER PERSONA

Sin tener en cuenta los años de la pandemia, los salarios reales de la hostelería se han estancado e incluso han disminuido en la última década. Así, mientras el salario medio en España en 2019 era de 24.395€, el salario medio de la hostelería, por su parte, era de 14.561€, un 40% menos.

TEMPORALIDAD DE NIVELES RÉCORD EN COMPARECIÓN CON CUALQUIER ENTORNO

Los contratos temporales en el sector se encuentran en el 36% según los estudios de este sindicato. Tomando como referencia el 2019, la temporalidad en España era casi 10 puntos menor, del 26,3%. También se puede tomar de referencia la temporalidad del sector en la Unión Europea. En este caso, el dato se hallaba en el 27,3%, nueve puntos por encima de la del Estado en el sector.

5

LA FORMACIÓN, ASIGNATURA PENDIENTE

Las empresas tienen a su disposición dinero público destinado a formación que, paradójicamente, todos los años se queda sin gastar. La formación debe ser para los trabajadores y trabajadoras y, también, para los dueños de los establecimientos. Destinar dinero en conocimiento puede derivar en mejores fórmulas de negocio y también, en un mejor bienestar del conjunto de las plantillas.

LOS PATRONES MENOS FORMADOS DEL MERCADO LABORAL

El dinero que las administraciones públicas ponen al servicio de las empresas también puede servir para formar a los dueños de los establecimientos en empatía y comprensión. Muchos de los trabajadores y las trabajadoras de la hostelería, según puede saber el sindicato, dejan su trabajo por el mal trato que les proporcionan sus superiores a nivel humano.

7

DIGNIFICAR EL SECTOR DESDE EL RESPETO AL TIEMPO DEL TRABAJADOR

Según se marca en la legislación, el calendario de trabajo se debe establecer de manera anual, es decir, a un año vista, fijando las vacaciones con al menos dos meses de antelación. También se debe establecer una fijeza en los días libres de la semana, logrando así que los trabajadores y las trabajadoras puedan invertir su tiempo de ocio en lo que consideren y con previsión.

EL FRAUDE LABORAL EN LA HOSTELERÍA, PARA ECHARSE A TEMBLAR

En el periodo 2018-2020, los datos de fraude laboral en Navarra hablan por sí solos. En este periodo, 1679 contratos fueron transformados a indefinidos al detectarse fraude en la contratación temporal. Inspección de Trabajo también obligó a establecer 19 incrementos de jornada por la utilización irregular de la contratación a tiempo parcial.

9

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO NO DA A BASTO

Tal y como reclaman los trabajadores y trabajadoras de Inspección de Trabajo (entidad del Gobierno de España dedicada a controlar el cumplimiento de la legislación laboral), los efectivos con los que se cuenta en Navarra son muy escasos y, de ninguna forma, se alcanza a prevenir todas las cuestiones que merecerían una actuación por parte de Inspección.

NO FALTAN CAMAREROS, FALTA UN MODELO ATRACTIVO

En definitiva, el problema no recae sobre la mano de obra, sino sobre un modelo productivo que no seduce y se topa con la exigencia de una parte de la ciudadanía que reclama condiciones decentes para trabajar. Con buenos salarios, carreras profesionales estables, formación, buen trato y respeto, la hostelería es un sector vocacional que tienen a cientos de personas llamando a la puerta para empezar a trabajar.

2

4

6

8

10



Atención a la discapacidad: las nuevas empresas mantienen los mismos vicios

Grupo 5 y GSR entran en el sector sin contar con los sindicatos y con irregularidades con las plantillas

Grupo 5 y GSR son las nuevas empresas subrogadas que explotan los centros públicos de atención a la discapacidad en Navarra. Estas nuevas compañías son herederas de DomusVi, empresa anterior que explotaba este servicio en la Comunidad Foral y cuyas prácticas ya pusieron en pie de guerra a las plantillas y a los sindicatos en el sector.

Ahora, con el cambio de gestión Grupo 5 y GSR vuelven a caer en las viejas conductas que ya ejercía la empresa anterior.

Según ha podido saber este sindicato, se han detectado irre-

gularidades en los finiquitos, descuentos improcedentes en las nóminas, desatención a reclamaciones salariales o cambios de categoría profesional y grupo de cotización. Para CCOO estos hechos suponen una afrenta a las condiciones de trabajo de las plantillas de un sector esencial.

CCOO ha detectado irregularidades en las nóminas

Los comités del sector, en los cuales CCOO tiene una amplia presencia, han vigilado atentamente la subrogación y lo seguirán haciendo, en busca siempre de la dignificación que las plantillas de este sector merecen.

Las centrales sindicales continúan presionando a la administración y a las empresas para que estos hechos no vuelvan a suceder.

De la misma forma, se seguirá informando a los trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos laborales, atendiendo todas sus dudas en la sede de CCOO.

Prosetecnisa no paga a su plantilla de la UPNA

La empresa de seguridad debe siete nóminas a los 23 trabajadores del campus de Pamplona y Tudela

La empresa Prosetecnisa, cuyo responsable se encuentra en paradero desconocido, debe a 23 personas trabajadoras en Navarra siete nóminas. Se trata de los profesionales que desempeñan las labores de vigilancia y seguridad en los campus de la UPNA de Pamplona y Tudela. CCOO lleva ya meses denunciando a Inspección de Trabajo esta situación.

Ninguna empresa, por tener que acarrear con la deuda de Prosetecnisa, pretende hacerse cargo del servicio de seguridad de la UPNA. Según cálculos de este sindicato, son 400.000€ los que debe la empresa a la plantilla y a la Seguridad Social.

CCOO reclama al Gobierno de Navarra amparo urgente para estas personas trabajadoras. No es admisible que una empresa puesta a través de una entidad pública como la UPNA decida no cumplir con sus obligaciones y suspenda sus pagos. A las continuas llamadas que este sindicato



y las personas trabajadoras han hecho, la empresa ha optado por no contestar. Tampoco han dado ninguna explicación sobre esta situación.

El problema es grave, puesto que la dejadez de la empresa sobre las plantillas hace que haya turnos en los que no haya ningún vigilante en las instalaciones de la universidad.

CCOO reclama al Gobierno de Navarra el amparo urgente para estas 23 personas

Más de 100 trabajadores, en el plan Construyendo Empleo

La plataforma Construyendo Empleo, que trata de cohesionar puestos de trabajo y vacantes con personas demandantes, ha tenido un notable recorrido durante el año 2022.

Más de un centenar de personas en Navarra se acogieron al plan

a través de la Federación del Hábitat de CCOO de Navarra y de la mano de la Fundación de la Construcción.

Para CCOO, esta iniciativa supone un paso más en la lucha contra el paro. Las nuevas plataformas digitales deben ser utili-

zadas como aliado para conectar al trabajo a las personas que así lo demanden. Si deseas dedicarte al gremio de la construcción, ponte en contacto con la Federación del Hábitat. Ellos y ellas resolverán tus dudas para formar parte de la bolsa de empleo.

CCOO logra un acuerdo sobre el ERE en Siemens Gamesa

La voluntad de los trabajadores primará sobre cualquier otro supuesto a la hora de las salidas

CCOO y UGT han logrado, tras más de dos meses de negociación, un amplio acuerdo en la mesa de empleo de cara a negociar el ERE con la dirección de Siemens Gamesa para la salida de los 352 puestos anunciados por la compañía. La voluntad de los trabajadores y las trabajadoras primará ante cualquier otro supuesto. El plazo para pactar con la empresa las salidas por parte de los trabajadores y las trabajadoras será de dos años, estableciendo el 45% de las bajas en 2023 y el 55%



en 2024. Al primar el principio de consentimiento por parte del empleado o empleada, se desconoce cuántas salidas se llevarán a cabo en cada uno de los tres puestos de trabajo de Madrid, Sarriguren y Zamudio. CCOO de Navarra y su

Federación de Industria valoran muy positivamente el pacto que evidencia, una vez más, la necesidad del sindicalismo en Navarra.

CCOO de Industria ha sido parte negociadora en la mesa de empleo por la que se canalizarán las 352 salidas previstas por la empresa. La voluntad de los trabajadores y trabajadoras para abandonar la compañía se ha pactado en unas condiciones por las cuales, el sindicato espera lograr su objetivo y evitar cualquier salida forzosa.

PRINCIPALES PUNTOS

- Criterio de voluntariedad de las posiciones afectadas o posiciones similares.
- Indemnización de 45 días por año sin límite de anualidades. Indemnización mínima garantizada de 30.000€.
- Prejubilaciones desde los 55 años hasta los 60 años con el 70%, 56 años con el 75% y siguientes 80% del salario hasta un tope máximo de 80.000€ añadiendo un 5% adicional para aquellos salarios que no superen los 45.000€. A partir de los 61 años y hasta los 63 años 45 días por año trabajado con un máximo de 36 mensualidades y a partir de 64 años 45 días por año con un máximo de 24 mensualidades.
- En caso de que no se cumplan los objetivos de salidas previstas la mesa de empleo continuará manteniendo reuniones para buscar medidas alternativas para evitar despidos traumáticos.
- Se cubrirán vacantes con las posibles posiciones afectadas ofreciendo la formación razonable y necesaria.
- Una empresa externa garantizará que todos los trabajadores que salgan de la empresa puedan acceder a un puesto de trabajo estable (A falta de aceptación por el trabajador) en la misma ubicación geográfica.
- Se extienden las condiciones económicas de salidas previstas en el convenio colectivo que finaliza en el año 2023 (las mismas recogidas en este acuerdo) hasta el 31 de diciembre de 2026 para el caso de despidos colectivos u objetivos individuales por causas económicas técnicas organizativas y de producción.
- Se acuerdan excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo para un periodo mínimo de 2 años y un máximo de 3 años.
- En caso de que puedan existir futuros procesos de reestructuración después de finalizar este proceso (31 diciembre de 2024) se utilizarán los criterios de asignación de este acuerdo buscando soluciones con medidas no traumáticas.

Por una empresa pública para el transporte sanitario

Se trata de una exigencia firmada en el acuerdo programático entre los partidos que conforman el Gobierno de Navarra

La creación de la empresa pública del transporte sanitario por la cual llevan luchando las más de 375 personas del sector desde hace años será una realidad en los próximos meses. Patricia Fanlo, parlamentaria y representante del PSN en la mesa de trabajo, ha transmitido este martes a los cuatro sindicatos presentes en el sector (UGT, CCOO, ELA y Solidari) que la empresa pública se constituirá de manera “inminente”. La compañía sustituirá a Baztan Bidasoa y SSG.

Desde CCOO se acoge con cierta incredulidad este anuncio, ya que partidos y representantes políticos siempre han tenido buenas palabras hacia el sector. Sin embargo, sus buenas intenciones nunca se han materializado. Hace unos días, la consejera de Salud del Gobierno de Navarra puso fechas y afirmó que antes de Semana Santa la empresa será una realidad.

Para CCOO la empresa pública es la única vía para acabar con el abuso de promotoras privadas en gestiones públicas. Además, el transporte sanitario está considerado como una actividad esencial, y así lo demostraron las personas trabajadoras de este sector en los meses más difíciles de la pandemia. Hace falta una inversión importante que renueve la flota y fortalezca las plantillas,



generando de esta manera el servicio digno que los usuarios necesitan.

Los trabajadores y las trabajadoras denuncian, entre otras cosas, el estado indecente de la flota. “Sabedores de que no van a seguir en el servicio, las empresas subrogadas llevan sin renovar sus vehículos más de cinco años. Las personas que tienen que hacer uso de este servicio se pasan

horas y horas recorriendo Navarra desde su hogar hasta que lleguen al centro sanitario pertinente. No es justo ni decente andar así con personas enfermas, que lo que realmente necesitan son cuidados y no trabas para hacer uso del sistema público de salud. Por lo tanto es urgente abordar el proyecto público cuanto antes”, señala uno de los delegados de CCOO en el transporte sanitario.

La gestión de las empresas privadas contratadas por el Gobierno de Navarra es nefasta

Kirol Kudeaketa S.L. no paga en tiempo y forma a su plantilla

La incertidumbre de la mala gestión por parte de la empresa en la instalación deportiva El Romeral recae en los trabajadores

Kirol Kudeaketa S.L, gestora de la instalación deportiva El Romeral en Castejón, ha dejado de pagar las nóminas a una parte importante de la plantilla que trabaja en dicho centro. Estos trabajadores y trabajadoras tampoco han cobrado la paga extra de navidad que ya debieran haber recibido. CCOO denuncia, una vez más, una contratación a la baja por parte de las instituciones públicas a empresas incapaces de gestionar un modelo de negocio eficaz. Esta dinámica, instalada entre compañías privadas y entidades públicas, recae directamente sobre las condiciones de vida de los trabajadores.

La situación que hoy sufre la plantilla de El Romeral se explica por la nefasta gestión de la empresa. “Llevamos demasiado tiempo bajo la incertidumbre de cobrar o no la nómina a final de mes, sin saber si va a haber dinero para pagar a los proveedores, de ver cómo las deudas por el gas o la electricidad no dejan de aumentar. Sabemos que la empresa tiene impagos a la Seguridad Social y, además, el peso de la gestión recae sobre la plantilla”, explicó la representante de CCOO.

En opinión de CCOO, es fundamental que el Ayuntamiento de Castejón acelere los trámites para



El ayuntamiento de Castejón, como ha pedido CCOO, ha abierto un expediente por incumplimiento del pliego firmado a la empresa

garantizar la continuidad de las instalaciones en unas condiciones dignas para la plantilla y los usuarios. El sindicato exige, además, hacer cumplir al empresario con sus obligaciones de deudas y el pago de nóminas.

David Marcalain, secretario general de la Federación de Servicios para la Ciudadanía de CCOO de Navarra, advirtió que “no se puede perder más tiempo. Las deudas crecen y la situación se puede volver insostenible. En pleno extraordinario, todos los grupos políticos con representación mostraron su preocupación por la deriva de la empresa que gestiona las instalaciones”, expresó.

Tal y como evidenció este sindicato, en dicho pleno del Consistorio se decidió abrir un expediente a la empresa por incumplimiento

del pliego firmado, como había pedido CCOO.

David Marcalain, insta a las instituciones a reconsiderar las condiciones para contratar a empresas privadas que se lucran de fondos públicos. “La avaricia de estas empresas intermediarias no puede recaer sobre trabajadores y trabajadoras que son quienes sacan todos los días el servicio adelante”, detalló. Así mismo, el secretario de la FSC en Navarra quiso transmitir a los usuarios de la instalación un mensaje de compromiso por la plantilla y por el centro. “Vamos a velar por que las piscinas y el conjunto de las instalaciones sigan abiertas. Compartimos con el Ayuntamiento el interés por cuidar el servicio que se ofrece en esta instalación”, declaró.

Glovo: El TSJN da la razón a CCOO

El sindicato lanza una campaña para la devolución de las cuotas que las trabajadoras pagaron injustamente

Según la Sala de lo Social nº 1 del Tribunal Superior de Justicia de Navarra la empresa de reparto de comida a domicilio Glovo no es una mera intermediaria entre los establecimientos de hostelería, los trabajadores y trabajadoras y el cliente final. Por ello, la justicia le impone una multa de 248.738,56€ en concepto de pago de las oportunas cotizaciones por 206 trabajadores en dicho periodo más un recargo del 20% por encima de cada importe mensual. Es decir, la relación laboral establecida como autónomos entre los y las repartidores y la empresa no es legal. Las personas que trabajan en dicho servicio, como señala la sentencia, debiera haber estado laboralizadas en el periodo investigado, entre octubre de 2018 y agosto de 2019.

Para devolver las cuotas de autónomos a las personas trabajadoras, CCOO de Navarra ha lanzado una campaña para que las personas que trabajaron para Glovo entre octubre de 2018 y agosto de 2019 puedan tramitar el dinero que ahora se ha demostrado que pagaron injustamente.

Desde la organización de trabajadores y trabajadoras en Navarra se tiene constancia de una nueva acta de liquidación contra Glovo, en el cual la compañía estaría de nuevo señalada por no tener en plantilla a 275 trabajadores y trabajadoras entre octubre de 2019 y agosto de 2021. El escándalo infringiendo el reglamento laboral del Estado toca así límites hasta



Inspección de Trabajo investiga un nuevo periodo en el que la empresa debería haber regulado a sus falsos autónomos

ahora desconocidos.

CCOO de Navarra, en su afán de justicia en el trabajo, quiere mostrar su alegría y celebrar la labor realizada por la Inspección de Trabajo. Esta institución está persiguiendo la actitud amenazante, el fraude y las múltiples burlas al derecho laboral que lleva a cabo Glovo desde el inicio de su actividad en Navarra.

Por tanto y ante este escenario, CCOO de Navarra reclama celeridad a cada trámite tanto de la Inspección de Trabajo como de las instancias judiciales de cara a sentenciar todos y cada uno de los lapsos temporales en los que la empresa ha opera-

do con falsos autónomos. También insta a las autoridades a desestimar de oficio cada recurso que la empresa interponga, entendiendo que hay doctrina y jurisprudencia más que suficiente para ello. Además, Glovo y más empresas de plataformas de reparto siguen incumpliendo sistemáticamente la ‘Ley Rider’ desde su entrada en vigor, por lo que exigimos la acción legal necesaria de inmediato para terminar con este indecente desafío que mantienen estas nuevas realidades del trabajo, con cara amable, pero con viejas prácticas de explotación de trabajadores y trabajadoras.



CCOO presiona para firmar el primer convenio de residencias

El sindicato apuesta por la gestión directa, la mejora de la calidad del empleo y las subidas salariales

Ante la huelga que se ha convocado en el sector de las residencias, CCOO considera que es necesario aplicar otras medidas de presión más eficaces y en las que las trabajadoras participen de verdad de forma activa. Este sindicato, que no ha sido invitado a convocar esta huelga por parte del resto de sindicatos, considera que es necesario consensuar con plantillas y organizaciones sindicales el tipo de medidas a desarrollar para que la lucha a favor del convenio de residencias sea eficaz y útil.

En opinión del sindicato, especialmente en sectores precarios, las convocatorias de huelga no pueden sostenerse solo con las estructuras de los sindicatos o ser

una herramienta que busca únicamente una foto o un golpe de efecto, mientras que las plantillas en realidad no hacen huelga.

CCOO, comprometido

En opinión de CCOO, es urgente que se firme el convenio de residencias para mejorar las condiciones de trabajo de un ámbito con bajos salarios, condiciones precarias y muy feminizado y en esa tarea, el sindicato está comprometido y activo con el objetivo de mejorar y dignificar las condiciones laborales. En ese sentido, el convenio para que tenga el apoyo del sindicato deberá recoger cuestiones como; salarios dignos, jornadas laborales razonables, medidas efectivas

de seguridad y protección, ratios adecuados, formación y profesionalización del sistema, medidas contra la alta temporalidad y parcialidad, fortalecimiento de las inspecciones y limitación de la participación de fondos buitres en la gestión de residencias.

En Navarra hay 76 residencias, de ellas 57 son de gestión privada y 19 de gestión y propiedad pública. De esas residencias privadas 27 son gestionadas por empresas con ánimo de lucro. En total hay 6.100 residentes y 4.500 trabajadoras.

Por ello es urgente también poner coto a los fondos buitres que gestionan un ámbito con tan sensible socialmente y que afecta a tanta gente.



Vito Astráin

Secretaria General Federación de Sanidad

La igualdad y el avance en los derechos del personal de salud

La Federación de sanidad y servicios sociosanitarios de Navarra inició y mantuvo a lo largo de todo el año 2022 varias rondas de conversaciones con nuestros responsables políticos a fin de solicitar un compromiso para evitar la pérdida de poder adquisitivo, culminar el acuerdo de los fondos adicionales y habilitar, mediante los presupuestos generales, una partida necesaria para abordar las demandas del personal de salud y erradicar de una vez por todas las desigualdades entre los y las empleadas públicas del sistema de salud.

No se puede hablar de igualdad en el Departamento de Salud mientras una parte de su plantilla no tenga reconocido el acceso a la carrera profesional que otra parte sí tiene desde hace años, ni mientras sigamos siendo el único Servicio de Salud de todo el Estado que no la tiene establecida para todo su personal.

No existe igualdad cuando desde hace lustros se viene compensando de manera distinta a los diversos colectivos por su trabajo realizado en noches, en festivos o a turnos y mientras solo se compensa a una parte de la plantilla por la actividad realizada en los llamados días especiales (Navidad), ni cuando hay personas en Osasunbidea que realizan el mismo trabajo con distinto salario, ni cuando la exposición a riesgos no se compensa según el riesgo, sino según el nivel de encuadramiento de la persona expuesta y además se hace en menor cuantía que al resto de departamentos de la Administración Foral. Incluso el personal no sanitario ni lo percibe.

Tampoco existe igualdad de oportunidades cuando el sistema de ingreso para un puesto fijo en el SNS-O es distinto dependiendo de si es un puesto sanitario o no sanitario.

Si cualquier discriminación salarial resulta inadmisible, todavía lo es más en una situación de crisis económica, que no pueden afrontar de igual manera aquellos colectivos que se hallan privados de determinados conceptos retributivos como la carrera profesional, los complementos de riesgo, la equiparación de los complementos de turnicidad, nocturnidad y festivos con los que percibe el nivel A.

De todas estas conversaciones no hemos conseguido más que buenas palabras, pero ningún compromiso. Finalizado el 2022 solo podemos constatar que nuestros

partidos políticos, que debieran abanderar el principio de la igualdad, no han hecho sino profundizar en sentido contrario

El 22 de diciembre se aprobaba la Ley de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2023, ¿Y cuánto ha destinado el Gobierno de Navarra a corregir esas desigualdades durante esta legislatura? CERO EUROS. Esa es la realidad.

Iniciamos el año 2023 con un gobierno que ha ignorado a su personal, un gobierno cuyos desvelos consisten en equilibrar finanzas y nada en equilibrar los derechos de sus empleadas y empleados.

La responsabilidad de subsanar las desigualdades y evitar la pérdida del poder adquisitivo del personal público es exclusivamente de quienes tienen que habilitar el dinero y aprobar los presupuestos generales, que no son

otros que los grupos políticos. Por desgracia ninguno de ellos, ni izquierdas, ni derechas, ni nacionalistas o independentistas, se han peleado por posibilitar que el incremento salarial sea mayor, y se reduzcan las desigualdades.

También parte de esta responsabilidad les corresponde a las organizaciones sindicales a quienes hemos venido solicitando que denuncien las discriminaciones y reclamen soluciones

en los foros adecuados, pues cualquier reivindicación que no se formule ante quien tiene el poder de atenderla, no tiene mayor consecuencia ni recorrido. CCOO lo viene haciendo en tiempo y foro adecuados.

No nos queda otra que continuar exigiendo una partida presupuestaria que resuelva esta situación, que trate a los y las empleadas del sistema de salud como se merecen, con quienes también existe una deuda económica, merecen una recompensa después de haber estado en primera línea al frente de la pandemia, como bomberos y bomberas, para quienes se han buscado fórmulas que permiten una importante subida de retribuciones

La igualdad y el avance en los derechos del personal de salud son dos ejes fundamentales y permanentes en la acción sindical de la Federación de sanidad y servicios sociosanitarios de CCOO. y en esta tarea seguiremos empeñados y empeñadas.

Este año elegimos a nuestros representantes políticos y sindicales, nos toca a todos y todas hacer un ejercicio de responsabilidad y coherencia.

El Gobierno ignora a su personal y no hace nada para equilibrar sus derechos

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*