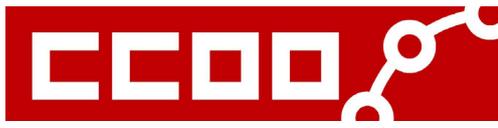


Navarra sindical



Nafarroa sindikala

Revista digital CCOO Navarra MAYO 2024

EMPODERANDO PERSONAS...

educación
para vivir;
organización
para luchar



Contra  #Organiza tu
el Odio Orgullo ²⁰²⁴

¿Conoces todos los servicios y descuentos que ofrece CCOO?



Un merecido **descanso.**



descuentos en vacaciones y turismo con **CCOO**



Chechu Rodríguez
Secretario general de CCOO Navarra

Con sindicatos, mejor

De vez en cuando, con mejor tono o de forma más agresiva, suelen aparecer declaraciones contra los sindicatos. Es un discurso recurrente, pero tan peligroso como injusto. Es necesario recordar que la Constitución española reconoce que los sindicatos formamos parte del andamiaje institucional; sin ellos, se sobrentiende, el Estado y su legitimidad se resienten.

CCOO tiene en toda España más de un millón de personas afiliadas -15.000 en Navarra-; somos, por lo tanto, la organización social más numerosa. Protestamos y presionamos desde las herramientas democráticas que disponemos, pero no solo hacemos eso.

CCOO Navarra cuenta con 1.700 delegados y delegadas y les forma en múltiples facetas. Tratamos de que las personas que representan a CCOO sepan interpretar y explicar una nómina; formamos a nuestras personas afiliadas para que conozcan los últimos cambios en la normativa laboral; facilitamos los cálculos en las jubilaciones de muchas personas que acuden a nuestras sedes y usamos la formación para que la empresa sea un entorno seguro para la vida y la salud de la gente trabajadora. Ahora mismo, por ejemplo, nos encontramos acordando docenas de Planes de Igualdad para que las empresas reduzcan sus brechas de género.

El desprecio hacia los sindicatos supone un empobrecimiento en las relaciones laborales, que de-

berían estar más orientadas a la cooperación con los sindicatos como agentes con legitimidad y conocimiento.

En los entornos económicamente dinámicos y socialmente favorables los sindicatos suelen tener una importancia crucial. Hay modelos de relaciones laborales, incluso, en los que los sindicatos también se sientan en los consejos de administración. Tal vez en Navarra y en España nos falte una cultura empresarial más madura en ese sentido, que sea capaz de

crecer cooperando con los sindicatos y repartiendo riqueza con la clase trabajadora que la genera.

Los sindicatos además somos esenciales en la construcción de la idea comunitaria de ciudadanía. Protegemos a las personas trabajadoras y negociamos convenios colectivos que les afectan, sean o no personas afiliadas. La sociedad aislada, sin conciencia grupal, sin sentido de la solidaridad, es más propensa a ideas populistas basadas en el odio o la exclusión del "otro".

Así pues, tanto para un crecimiento económico justo, como para enfrentarnos a las ideas populistas que tanto desprecian al vulnerable, los sindicatos somos un instrumento esencial.

Si algo demostró la pandemia y la salida social por la que afortunadamente se optó, y que logró salvar miles de empresas, es que los sindicatos mediante el diálogo social somos imprescindibles en la acción colectiva.

El relato contra los sindicatos es peligroso e injusto. Protegemos lo común y una sociedad aislada es más propensa a ideas populistas basadas en el odio

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 Y MAQUETACIÓN

Saúl Iráizoz y María Loizu



Qué pasa con mis vacaciones

Ahora que asoma el período vacacional, pueden surgir dudas sobre los días más esperados del año. ¿La empresa me puede imponer las fechas de vacaciones? ¿Qué pasa si estoy de baja? ¿Y si me despiden y no he disfrutado de estos días de descanso retribuido? Si tienes dudas sobre tus vacaciones, sigue leyendo porque te las resolvemos.

En España las vacaciones son un derecho regulado en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, que puede mejorarse en los convenios colectivos o en los pactos de empresa. El Estatuto dice que las vacaciones anuales retribuidas no pueden ser inferiores a 30 días naturales, por lo que toda persona trabajadora tiene derecho a este descanso retribuido. A partir de ahí, los convenios pueden mejorar este derecho ampliando el número de días anuales. Si la persona trabajadora inicia la relación laboral una vez que ha comenzado el año, tiene derecho a la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al periodo trabajado.

Pero... ¿cómo se fijan las fechas de vacaciones?, ¿me las puede imponer la empresa? Aquí es donde más conflictos pueden surgir. El Estatuto dice que el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le correspondan, al menos, dos meses antes. El periodo o periodos de disfrute deben fijarse de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora o su representante sindical. En el caso de desacuerdo, la jurisdicción social será la que señale la fecha de disfrute, con procedimiento sumario y preferente, y su decisión será irrecurrible.

Las vacaciones no se pierden si se está de baja. La trabajadora

podrá disfrutar de ellas cuando finalice su incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que se hayan originado. Si la incapacidad temporal está motivada por un embarazo, parto o lactancia las vacaciones se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Si la persona tiene un contrato a tiempo parcial, tiene derecho a los mismos días de vacaciones que si estuviera con un contrato a jornada completa. En caso de despido, la persona trabajadora tiene derecho al abono de los días de vacaciones no disfrutados que le correspondan.



PREGÚNTANOS

Si tienes alguna duda, escríbenos a navarrasindical@navarra.ccoo.es y la resolveremos en la próxima revista

Un año más, con el Orgullo

El sindicato ha organizado el martes 25 de junio –previa a la festividad del Orgullo del día 28– la jornada formativa ‘Educación para vivir, organización para luchar’ que tendrá lugar a las 18H en la sala Calderería de Pamplona. Mario Román, sindicalista y activista LGTBI+ moderará una mesa redonda en la que diferentes perfiles analizarán la realidad de los colectivos LGTBI+ en los entornos laborales. Échale un ojo al programa y anímate.

Educación para vivir, Organización para luchar

SALA CALDERERÍA | 25 DE JUNIO

- 18:00H: Los derechos de las personas LGTBI+ en el trabajo con Mario Román (sindicalista y activista LGTBI)
- 18:30H: VIDEO: Medidas inclusivas positivas en empresas con Monika Zabalza (invitada telemática)
- 18:45H: MESA REDONDA: Las experiencias LGTBI+ en el mundo del trabajo con Lucía Sesma (secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO-FSC) Javier Iglesias (trabajador social y psicólogo) Gata el Cuadrado (activista LGTBI+)

#CCOO2024 Organiza tu Orgullo

CCOO inicia una campaña para atajar las lesiones musculo-esqueléticas de las personas trabajadoras

El sindicato ha puesto en marcha durante este mes de mayo una campaña de prevención que pretende disminuir el número de dolencias musculo-esqueléticas en las personas trabajadoras. Para ello, CCOO reclama la evaluación correcta de los riesgos ergonómicos en los centros de trabajo, una obligación que tienen que cumplir las empresas de manera periódica. El sindicato recuerda que una parte muy importante de las bajas laborales están causadas por este tipo de dolencias. Para cuestiones relacionadas con salud laboral, puedes escribir a slnav@navarra.ccoo.es.



Campaña solidaria con la clase trabajadora palestina

CCOO, la Fundación Pau i Solidaritat de Catalunya y la organización Democracy Workers Right Center DWRC han puesto en marcha una campaña de recaudación para ayudar a la clase trabajadora de Gaza. Llevan más de siete meses de ataques, muertes y destrucción; intentando sobrevivir sin empleo, indemnización ni prestaciones.



Nicolás Sartorius presenta su nuevo libro en Pamplona



El cofundador de CCOO Nicolás Sartorius presentó en el Hotel Tres Reyes de Pamplona su nuevo libro, La democracia expansiva (o cómo ir superando el capitalismo). Sartorius recordó en su intervención la importancia de apoyar a la democracia y la ciencia para construir sociedades más prósperas y más justas. La charla estuvo moderada por la periodista Marisa Lacabe de Onda Cero Navarra.



UN GRAN ACUERDO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

CCOO cerró hace unas semanas un importante acuerdo para las personas desempleadas que mejorará las condiciones materiales de los colectivos más precarizados del mercado de trabajo.

CCOO sigue trabajando para mejorar las condiciones de vida de la mayoría trabajadora del Estado. El último gran hito del sindicato ha sido mejorar los subsidios de desempleo, enfocando estos a la protección social e incentivando la incursión de los beneficiarios en el mercado laboral.

El número de personas que podrán acogerse a un subsidio por desempleo aumentan. Por su parte, los requisitos para acceder a dichos subsidios disminuye, incrementando de esta manera el universo de personas beneficiarias. Esta reforma permitirá compatibilizar el subsidio asistencial con un empleo por

un periodo máximo de 180 días, sin reducción de la cuantía, o simultanear la prestación contributiva con un salario a partir del año de percepción del paro. El cambio en la normativa está enfocado a mejorar la vida de personas con contrato parcial, eventuales agrarios, jóvenes y menores de 45 años, personas en desempleo de larga duración, emigrantes retornados y mujeres que han sufrido violencia sexual y de género, entre otros colectivos.

Para CCOO, estas mejoras en las prestaciones mejoran las garantías con las que las personas trabajadoras pueden afrontar sus

gastos cotidianos, lo que, además de ser una cuestión de justicia social, provoca un mayor consumo interno y por consiguiente una mayor empleabilidad y crecimiento económico.

El sindicato aspira a mejorar la protección de la mayoría trabajadora, tal y como ha demostrado en estos últimos años. Con estas medidas, el empleo sigue creciendo y los indicadores económicos continúan avalando las propuestas de las organizaciones sindicales. El siguiente paso, gracias a las medidas de protección social, debe ser lograr el pleno empleo a lo largo de los próximos años.

TRES CLAVES PARA ENTENDER QUÉ CAMBIA

1.

Esta reforma permitirá compatibilizar el subsidio asistencial con un empleo por un periodo máximo de 180 días

2.

Ahora, se establece el derecho a acceder a los subsidios cumpliendo sólo uno u otro requisito

3.

Finalmente, se mantendrá en el 125% del salario mínimo interprofesional (SMI) la base de cotización para los subsidios de mayores de 52 años

SE INCREMENTA LA CUANTÍA DEL SUBSIDIO PARA LOS DOCE PRIMEROS MESES

Durante los seis primeros meses, la cuantía de la prestación es de 570€



Durante los seis meses siguientes, la cuantía es de 540€



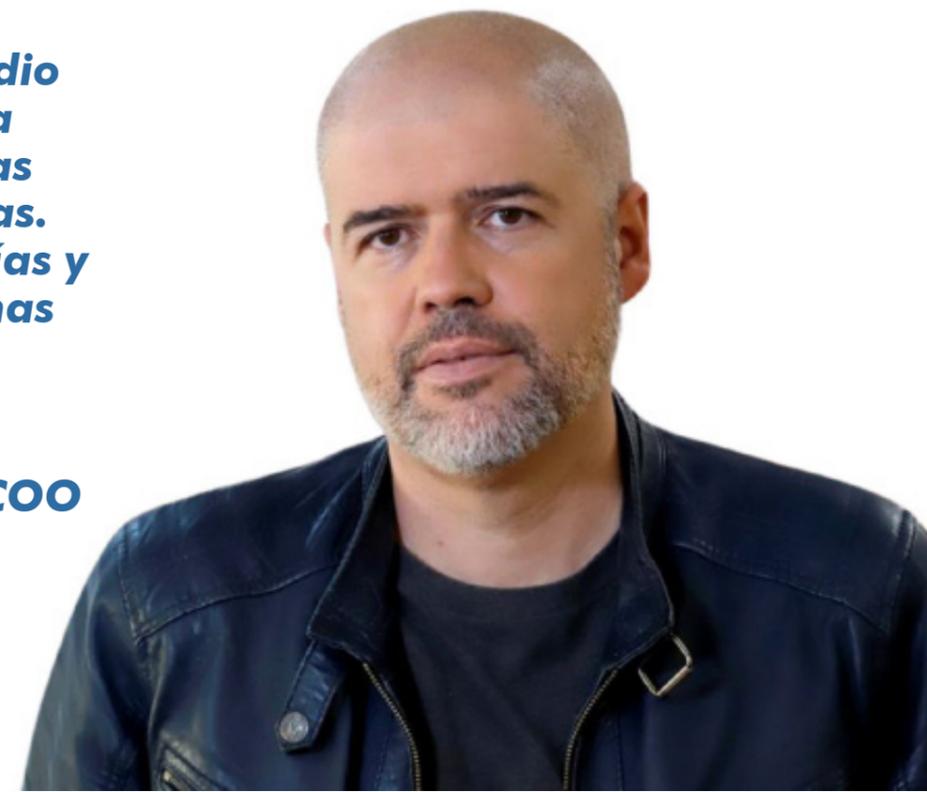
En adelante, el dinero que se recibirá será 480€

¿Quieres saber más?
LOS DETALLES
DE LA NOTICIA, AQUÍ



“La mejora del subsidio del desempleo es una buena noticia para las personas trabajadoras. Mejoramos las cuantías y el universo de personas beneficiadas”

UNAI SORDO
secretario general CCOO



“La titulación que he conseguido es un reconocimiento a muchos años de trabajo y esfuerzo”

Esther (Pamplona, 1971) se enteró del proyecto de acreditación de competencias profesionales a través de CCOO, no dudó en inscribirse y ahora ha conseguido una cualificación profesional de “nivel 3” de hostelería, que es el equivalente a una FP de grado superior. Su ejemplo puede ser una inspiración para que otras personas se animen a obtener títulos demostrando su experiencia laboral.

Empezaste a trabajar en la hostelería desde muy joven...

Soy hostelera de toda la vida, mi madre también lo era. Empecé a trabajar como camarera a los 17 años y llevo trabajando en este sector más de 30 años.

¿Qué estudios tenías?

La EGB. Empecé a estudiar auxiliar de clínicas pero me fui a vivir una temporada a Galicia y no lo terminé

por dos asignaturas. Cuando volví a Pamplona ya empecé con la hostelería.

¿No valoraste seguir formándote y compaginarlo con la hostelería?

Nadie nos informaba sobre nuestros derechos de formación como hace ahora CCOO con este proyecto, y los horarios tampoco lo facilitaban. Este sector, al que ahora al menos se le considera una profesión, siempre

ha tenido asociados conceptos muy peyorativos como que si trabajabas en él era porque no valías para estudiar. La gente de mi generación hemos asumido esto como cierto... hasta el covid, que fue un punto de inflexión.

¿Por qué?

En ese período la gente se dio cuenta de que tenía derecho a formarse, a evolucionar. Hicimos cursos online. Y

No se trata de ponerse a estudiar, las preguntas que te hacen para obtener el título son sobre tu trabajo, sobre tu día a día

creo que ahora por fin se le puede considerar una profesión y no “el último trabajo precario que nadie quiere”.

Cruzar te con el proyecto de acreditación de competencias, ¿qué ha supuesto para ti?

Supone tener una titulación y el reconocimiento a un esfuerzo de muchos años. A mí me gusta mi profesión, empecé desde abajo y he aprendido mucho. Ahora tengo un título que lo acredita y que me abre otras opciones laborales, como por ejemplo poder impartir clases de cocina. Me inicié en este sector en la zona de fregadera y ahora soy jefa de cocina, con gente a mi cargo. Al principio da vértigo, pero es reconfortante ver la evolución y crecer en lo tuyo.

Hay personas escépticas con este proyecto que no terminan de animarse. ¿Qué les dirías?

Que no se trata de ponerse a estudiar y que nunca es tarde para obtener una titulación. Algunas compañeras, sobre todo las que pasan los 50 años, dicen que no se ven estudiando. Pero realmente en el proceso de acreditación de competencias lo que hacen es preguntarte por tu experiencia, por lo que -en teoría- sabes responder con tu trabajo del día a día.

¿Tienes ganas de seguir formándote?

Por supuesto. Ahora estoy en proceso de conseguir los certificados de profesionalidad de camarera y repostería.

Llevo toda la vida en hostelería; empecé muy abajo y ahora soy jefa de cocina. Esta titulación me abre nuevas oportunidades laborales

PROYECTO DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES



¿QUÉ ES?

CCOO puso en marcha hace ocho meses un programa de orientación y asesoramiento personalizado para facilitar que las personas trabajadoras puedan obtener una acreditación de sus competencias adquiridas a través de su experiencia laboral, es decir, que consigan un título que certifique lo que saben.

Desde entonces han asesorado a muchas personas de diferentes sectores, empresas y zonas geográficas de Navarra y más de 60 se han inscrito para participar en este proyecto de acreditación de competencias profesionales. Gracias a él, pueden obtener una titulación equivalente a la ESO, a un grado medio de FP o a un grado superior.

¿QUÉ VENTAJAS TIENE?

- La acreditación oficial que se obtiene proviene del Ministerio de Educación y es válida en todo el Estado.
- Mejorar la cualificación aporta un valor añadido porque permite promocionar en el puesto de trabajo, opositar a determinados niveles o tener más opciones si se quedan sin empleo.
- Más de la mitad de los trabajadores/as no tienen acreditados sus saberes y se prevé que la demanda de perfiles de baja cualificación baje. Algunas profesiones ya están exigiendo un certificado oficial (socorrista, atención domiciliaria, gerocultor...), y otras lo harán en un futuro próximo.

NIVELES

- Nivel 1: son cualificaciones de trabajos auxiliares, a nivel formativo tendría una equivalencia con la FP básica
- Nivel 2: son más técnicas, equivalencia con la FP de grado medio
- Nivel 3: exigen una especialización técnica, equivalencia con la FP de grado superior.

La empresa pública de transporte sanitario: una necesidad urgente

Los compañeros y las compañeras de las ambulancias piden que se acelere el proceso para la creación de la empresa por parte del Gobierno de Navarra

La empresa pública prometida por el Gobierno de Navarra en 2023 para el servicio del transporte sanitario todavía no se ha puesto en funcionamiento. La flota y las condiciones laborales de las personas que desempeñan este trabajo en empresas aún subcontratadas por el Gobierno de Navarra no cumplen los requisitos mínimos de calidad que el Ejecutivo debe exigir. Aunque en febrero se reunieron los sindicatos de las empresas subcontratadas con el Gobierno Foral, todavía no hay fechas fijadas para echar a andar la nueva compañía,

Navarra Bidean S.L.

Desde la representación sindical de CCOO se denuncia que la empresa SSG (una de las subcontratadas por el Gobierno de Navarra) no ha pagado las subidas salariales pactadas para los años 2023 y 2024. Además, aún hay parte de la plantilla que no ha cobrado los atrasos de 2022. El sindicato denuncia que no se cumple el convenio en porcentaje de trabajadores eventuales que debieran ser reconvertidos a fijos.

Defender la creación de la empresa pública es una necesidad que repercutirá en el servicio que recibe

la ciudadanía. 10 de las 15 ambulancias de SSG tienen más de 700.000 kilómetros, imposibilitando así que el uso que la ciudadanía hace de este servicio sea satisfactorio. La flota no da para cumplir con los horarios marcados, lo que repercute también en un malestar generalizado para las plantillas.

El Gobierno de Navarra prometió recientemente la puesta en marcha del servicio para el primer semestre de 2025. Sin embargo, ni las personas trabajadoras ni las personas usuarias merecen seguir esperando.

A Madrid, por la jubilación anticipada de los transportistas

El sindicato propone la jubilación anticipada a los 60 años de las personas trabajadoras del transporte en carretera. Así lo visibilizó en Madrid en una concentración tras los últimos accidentes mortales en Navarra por parte de personas trabajadoras del sector, que ha vuelto a poner en evidencia el peligro que supone trabajar durante horas al volante. La edad es un factor que potencia el riesgo de sufrir accidentes que, en carretera, pueden tener consecuencias trágicas. Además, el trabajo que se desempeña en la conducción, la carga y la descarga de mercancías requiere de una condición física que va mermando con los años.



La industria navarra se moviliza para mejorar derechos y firmar convenios dignos

Las plantillas de muchas empresas industriales de Navarra, apoyadas por CCOO, se están movilizando estos días en defensa de su empleo y sus condiciones laborales. Por poner algunos ejemplos, en Mondelez (Viana), donde trabajan 400 personas y CCOO tiene mayoría sindical, el pasado 10 de junio comenzaron una huelga indefinida para presionar a la dirección para la firma de

un convenio digno acorde con los beneficios de la fábrica de galletas. Un convenio justo es lo que piden también los trabajadores y trabajadoras de otras empresas como Nano Automotive en Tudela o Piher.

Por otros motivos también se está movilizando la plantilla de Agrocapelu, en Tudela. La empresa ha comunicado su intención de cerrar la planta de Tudela y desplazar a las

60 personas que están en plantilla a su otro centro de trabajo, ubicado a 90 kilómetros de distancia, en Zaragoza. CCOO, único sindicato en la empresa, está negociando con el Ayuntamiento de Tudela y con la dirección para encontrar una solución que evite el cierre y mantenga el empleo en Tudela.

Situación de VW Navarra para el segundo semestre del año



CCOO informó a los proveedores de VW sobre la situación de la fábrica para el 2º semestre. Se prevé mantener el volumen productivo y proteger el empleo. En junio finaliza la producción del Polo y se acelerarán las obras para transformar la fábrica. CCOO está luchando para reducir los periodos de ERTE y mantener los eventuales de VW y proveedoras.

Ley de industria de Navarra

CCOO ha participado y realizado propuestas en los diferentes grupos de trabajo encaminados a elaborar un plan de reindustrialización de Navarra y a redactar una Ley Foral de Industria. El objetivo es poner a este sector en el centro de la hoja de ruta de la política socioeconómica de nuestra comunidad.

O TODAS O NINGUNA

CCOO denuncia que la carrera profesional de los y las sanitarias no ampare a todas las personas trabajadoras de Osasunbidea

CCOO votó no a discriminar al personal no sanitario que trabaja en Osasunbidea. La anhelada carrera profesional reivindicada históricamente por los sindicatos ha quedado en un parche de urgencia elaborado por la Consejería de Sanidad y el voto favorable de UGT y LAB.

Además de dejar fuera al personal no sanitario, el sindicato recuerda que esta medida sal-

drá adelante con unas cuantías muy inferiores a las inicialmente marcadas. Esta reforma, además, se ha elaborado sin negociación alguna entre el Gobierno y los sindicatos.

Aunque cualquier mejora de las condiciones laborales del personal de la administración pública debe ser estimada, CCOO considera que ni el fondo (dejando fuera al personal no sanitario) ni las formas deben ser aprobadas por parte de los sindicatos. Para CCOO, normalizar la precariedad en el ámbito público de la salud, tal y como han rubricado otras organizaciones sindicales, demuestra la falta de ambición y de compromiso de estas con las personas trabajadoras.

¿CUÁNTO VAN A DEJAR DE PERCIBIR CADA AÑO LOS DISTINTOS ENCUADRAMIENTOS RESPECTO A LA PROPORCIONALIDAD QUE SEÑALA EL ESTATUTO DE PERSONAL?

NIVEL DE ENCUADRAMIENTO	Nivel Carrera Prof. I	Nivel Carrera Prof. II	Nivel Carrera Prof. III	Nivel Carrera Prof. IV
NIVEL C	- 623€	- 1.246 €	- 1.869 €	- 2.492 €
NIVEL D sin titulación sanitaria	- 692€	- 1.384 €	- 2.076 €	- 2.768 €
NIVEL D con titulación sanitaria	- 715€	- 1.430 €	- 2.145 €	- 2.860 €



Orain, irakasleak

Sindikatuok premiazkoztat jotzen ditugun eskari batzuk planteatu genituen: ratioak jaitea, lan-gaikarga murriztea, interinitatea arintzea eta galdutako erosteko ahalmena berreskuratzea; Administrazioak berak % 15ean aitortu eta tasatu egin du.

Aurreko ikasturtean (2022-23), sindikatuok premiazkoztat jotzen ditugun eskari batzuk planteatu genituen, ikasgeletako hezkuntza-kalitatea eta irakasleon lan-baldintzak hobetzeko: ratioak jaitea, lan-gaikarga murriztea, interinitatea arintzea eta galdutako erosteko ahalmena berreskuratzea; Administrazioak berak % 15ean aitortu eta tasatu egin du.

Hezkuntza Departamentuak isiltasunaren aurrean, 2023ko otsailaren 15ean eta apirilaren 3an bi greba-egun deitu behar izan genituen.

2023ko irailean, Hezkuntzako kabinete berria eratu zenean, ia deus ez dela aldatu ikusi genuen. Horregatik guztiagatik, Hezkuntza Departamentuari eskatzen diogu ekin diezaiola benetako negoziazioari, edukiarekin eta baliabide ekonomikoekin eska-

rei erantzun ahal izateko. Izan ere, erakunde sindikalek eta parlamentuko alderdi politikoei 10.000 irakasle eta Nafarroako

gizartea ordezkatzeko ditugu hurrenez hurren. Hala ez bada, mobilizazioetara deitu beharko dugu datorren ikasturtearen hasieratik.



Es la hora del profesorado

Ya en el curso pasado, 2022-23, las organizaciones sindicales planteamos una serie de demandas que consideramos urgentes para la mejora de la calidad educativa en las aulas y de las condiciones de trabajo del profesorado: bajada de ratios, reducción de la sobrecarga laboral, reducción de la interinidad y recuperación del poder adquisitivo perdido, tasado y reconocido por la propia Administración en el 15%.

Exigimos al Departamento de Educación que emprenda una verdadera negociación con contenido, dotada de recursos económicos, para poder atender las demandas tanto de las organizaciones sindicales -que representamos a más de 10.000 docentes- como de los partidos políticos del arco parlamentario -que representan a la sociedad navarra en su conjunto-. De no ser así, nos veremos obligados a convocar movilizaciones desde el inicio del próximo curso escolar.

A flecos de la firma del acuerdo, CCOO sigue considerando fundamental mantener las mejoras por antigüedad y subir los salarios por encima de las subidas del IPC

El convenio de limpiezas de edificios y locales de Navarra encara durante estos días su recta final. Sólo faltan los detalles para que la patronal y la mayoría sindical con CCOO firmen un acuerdo que mejorará de manera rotunda las condiciones materiales de los trabajadores y las trabajadoras del sector en la comunidad Foral.

A días de llevar al Boletín Oficial de Navarra el nuevo acuerdo, CCOO presiona para no tocar las bonificaciones que las personas trabajadoras veteranas tienen por antigüedad en las empresas en las que ejercen su labor.

El convenio de limpiezas, cerca de un buen acuerdo para las personas trabajadoras

Además, el sindicato propone subidas para los cuatro años de vigencia de convenio por encima del Índice de Precios al Consumo (IPC).

Con estas dos grandes reivindicaciones, CCOO estaría en disposición de firmar el convenio

durante los últimos días del mes de junio.

Por otro lado, el sindicato mantiene otra serie de propuestas que espera llevar a buen término al final de la negociación. Para la central deben quedar reflejados en el convenio colectivo los nuevos permisos de conciliación aprobados por el Gobierno central recientemente (5 días para cuidados de familiares enfermos, 4 días por causas de fuerza mayor y 8 semanas para el cuidado de hijos menores de 8 años) y debe quedar claro que dichos días de permiso deben ser disfrutados en días laborales.



CCOO encabeza las movilizaciones de los mutualistas navarros

Mayores Frente a la Crisis, de la mano de CCOO, continúa con las movilizaciones para acabar con una discriminación histórica. Quienes cotizaron doblemente a las mutualidades y a la Seguridad Social antes de 1979 deben ver devuelta su doble cotización en las



declaraciones de la renta de estos últimos años y los venideros.

Por ello, el colectivo de Mayores Frente a la Crisis se concentró el pasado miércoles 5 de junio frente al Ejecutivo Foral. Además, representantes de MFC enviaron una carta al ejecutivo en la que se

insta a este a reconsiderar esta discriminación. El punto 4 de la Transitoria Segunda de la Ley del IRPF de Navarra impide que las personas pensionistas reciban una compensación que ya se ha cobrado en todo el resto del Estado.

El plan de igualdad en Inditex arranca derechos para las personas trabajadoras

CCOO firma un acuerdo en el que se garantiza un fin de semana de calidad por mes para 2026

CCOO ha logrado en Inditex un ambicioso plan de igualdad en el que se mejoran los permisos de festividades de las personas trabajadoras. A partir de 2026, las plantillas del gigante textil disfrutarán de un fin de semana de calidad al mes. Esta era una reivindicación que el sindicato lleva años persiguiendo en el

sector del comercio.

Para lo que queda de año, cada persona trabajadora disfrutará de 5 fines de semana de calidad. En 2025 serán 10 los fines de semana de los cuales pueda disfrutar cada persona trabajadora y, en 2026, se logrará la reivindicación que persigue CCOO de un fin de semana libre por mes.

El sindicato quiere poner en valor la importancia que están teniendo los planes de igualdad en las personas trabajadoras. Además de plantear medidas para reducir las brechas de género en el entorno laboral, esta herramienta mejora las posibilidades de conciliación de las plantillas.

CCOO pretende mejoras profundas en el sector del comercio de la alimentación

El sindicato ha presentado una propuesta ambiciosa a las empresas en la negociación del nuevo convenio

El sector del comercio alimentación de Navarra está en negociaciones. Patronales y sindicatos intentan durante esta primavera llegar a un acuerdo para actualizar las condiciones laborales de los más de mil trabajadores que trabajan en las tiendas de alimentación de la comunidad Foral.

CCOO ha propuesto al resto de

sindicatos y empresas una reducción rotunda de los días de trabajo. La central aspira a terminar el convenio con 220 días de trabajo por año, con un fin de semana de calidad cada mes.

Además, propone remunerar las incapacidades causadas por enfermedad común un 100% y limitar la parcialidad. CCOO sostiene que las empresas de-

ben comprometerse a contratar, como mínimo, un 50% de jornada para cada persona y establecer un sistema de consolidación de horas para los contratos parciales.

Por último, CCOO considera necesario añadir un último y nuevo tramo para aquellos trabajadores que cumplan 40 años en la empresa.

SALARIOS PARA 2024 (propuesta de CCOO)

Grupo VI	1.266€ al mes (19.000€ año)
Grupo V	1.333€ al mes (20.000€ año) + antigüedad: 55€
Grupo IV	1.433€ al mes (21.500€ año) + antigüedad: 60€
Grupo III	1.500€ al mes (22.500€ año) + antigüedad: 64€
Grupo II	1.600€ al mes (24.000€ año) + antigüedad: 68€
Grupo I	1.800€ al mes (27.000€ año) + antigüedad: 71€

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*