

# Navarra sindical



## Nafarroa sindikala

Revista digital CCOO Navarra Diciembre 2023



Por otro año avanzando.

# ¿Conoces todos los servicios y descuentos que ofrece CC00?

Servicios  
Jurídicos

DESCUENTOS

Empleo  
Formación

ASESORÍA  
LABORAL

web.magister.com

## ¡TIENES DESCUENTO!

Por ser afiliada/o a **CC00**

- ✓ **-25%** Preparación de Oposiciones en el mes de junio al permanecer matriculados al menos 6 meses en la preparación
- ✓ **-20%** Venta de Temario, Programación y Material completo
- ✓ **-50€** Grados de Infantil, Primaria, Pedagogía o Menciones
- ✓ **-50€** Másteres oficiales

 magister

Lider en aprobados con plaza



\*Descuento no acumulable a otros descuentos.

Los descuentos solo se aplicarán si se comunican las condiciones antes de matricularse.



María Loizu  
Responsable de comunicación

## Tiempo para vivir

**C**ambiamos de año y estrenamos legislatura. Una legislatura difícil que no debería paralizar la agenda social. El arte de la política es precisamente eso, ¿no? Negociar y encontrar vías de consenso entre mayorías diversas para hacer políticas útiles para la gente.

Uno de los debates en esta nueva legislatura versará sobre la reducción de la jornada laboral. Llevamos 40 años con la jornada actual pero lo cierto es que ahora trabajamos bastante más. Antes de la democracia lo habitual era que el hombre trabajase 40 horas fuera de casa y la mujer 40 horas (o más) en casa. Ahora, a la jornada laboral remunerada de hombres y mujeres hay que sumarle las tareas del hogar y de los cuidados, que además muchas veces se hacen entre malabares por el alargamiento de las jornadas que provoca la conexión digital. El resultado lo vemos en nuestro día a día: estrés, ansiedad, dificultades para conciliar el sueño, problemas de salud mental... Una situación insostenible que lleva a mucha gente a cogerse la baja, reducirse la jornada (para quien es capaz de llegar a final de mes con la subida de los precios) o incluso a plantearse si en esas condiciones se puede tener un hijo. De hecho, los índices de natalidad están cayendo en picado. Desde algunos sectores en vez de hablar de estos

problemas, se critica injustamente que “las nuevas generaciones no quieren trabajar, solo les preocupa el ocio”. ¿Quizá es que les importa vivir en vez de intentar sobrevivir?

A este cóctel hay que añadirle otro ingrediente: el aumento de la productividad, que se está acelerando enormemente con la incorporación de la inteligencia artificial. Ese incremento de la productividad produce beneficios en las empresas que deben

repartirse explorando fórmulas de reducción de la jornada sin reducción de salario, que se tendrán que desarrollar en el ámbito del Diálogo Social y la negociación colectiva.

Reducir el tiempo de trabajo, junto con los nuevos permisos de conciliación aprobados el pasado mes de junio, son pequeños hitos que nos muestran un camino esperanzador hacia un horizonte más igualitario en el que nos cuidemos más a nosotras mismas, y también

a nuestros pequeños y mayores, profesionalizando estas tareas, sacándolas de la esfera privada de los hogares y construyendo un sistema público de cuidados. Seguimos avanzando.

La nueva legislatura, el nuevo año, están todavía en blanco. Vamos a colorearlos con políticas socioeconómicas y laborales que mejoren la vida de la gente trabajadora.

**Si a la jornada laboral de 40h le sumas las tareas del hogar y de los cuidados, la salud mental se resiente y la natalidad, también**

**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



## Cuándo me cojo el permiso de 4 días por causa de fuerza mayor

Este permiso forma parte de las medidas aprobadas por el Gobierno para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral. Se recoge en el apartado 9 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Se trata de un permiso retribuido de 4 días al año, que establece el derecho del trabajador o trabajadora a ausentarse de la vida laboral debido a situaciones de fuerza mayor, en caso de motivos familiares urgentes vinculados a familiares o personas con las que se convive. Pero... ¿qué situaciones son de fuerza mayor? Para que se considere así tiene que producirse una urgencia que requiera una atención inmediata que justifique la ausencia de la persona trabajadora. Algunos ejemplos son un accidente, la enfermedad de un menor durante el horario escolar, es decir, cuestiones que exigen la indispensable presencia de la persona trabajadora. Además del criterio de urgencia, otro requisito fundamental para acceder a este permiso es la causa: sólo se puede coger en caso de enfermedad o accidente (si no es el caso, se tendría que acudir al resto de los permisos previstos).

Si hablamos de citas médicas previstas con antelación u operaciones quirúrgicas programadas no podría utilizarse este permiso por no cumplir con el criterio de “urgencia”.

El permiso se puede coger por días o por horas, dependiendo de las necesi-

**Este permiso entró en vigor el pasado 30 de junio y es uno de los que más dudas ha suscitado. Para que se considere fuerza mayor tiene que cumplir el requisito de urgencia y enfermedad o accidente. Las citas médicas previstas o las operaciones programadas no serían motivo para cogerse este permiso**



dades de la persona trabajadora y de la situación de fuerza mayor. La duración prevista es el tiempo equivalente a 4 días al año. Es decir, a una persona que realice una jornada diaria de 8 horas, le corresponderán 32 horas al año. Esto será proporcional según el tiempo de trabajo de cada persona.

Se trata de un nuevo permiso retribuido que se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, y ofrece la flexibilidad necesaria para atender emergencias familiares sin que te puedan reducir el salario por ello.



### PREGÚNTANOS

Si tienes alguna duda, escríbenos a [navarrasindical@navarra.ccoo.es](mailto:navarrasindical@navarra.ccoo.es) y la resolveremos en la próxima revista

## Un proyecto para progresar en el entorno laboral

### El sindicato orienta a las personas trabajadoras para acreditar sus competencias profesionales

CCOO ofrece un nuevo servicio para la gente trabajadora que le puede ayudar a mejorar su calidad de vida. El sindicato ha comenzado junto con instituciones locales, estatales y supranacionales un proyecto cuya finalidad es la acreditación de competencias profesionales. Si tienes experiencia laboral o formación no formal, pero no cuentas con un título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad que lo acredite, ahora puedes conseguirlo. CCOO te acompañará en el proceso y te asesorará en cada paso.

#### ¿Cuáles son los requisitos para poder acreditarse?

Además de contar con la experiencia que se reclama, hay que tener más de 18 años y la nacionalidad española o certificado de registro de ciudadanía comunitaria o ser titular de una autorización de residencia o de residencia y trabajo en España que esté en vigor.

#### ¿Qué gremios están incluidos en el proyecto?

Hay hasta 23 familias profesionales incluidas en la iniciativa. Para descubrir cuáles son, pincha en el cartel.

#### ¿Qué ventajas tiene obtener la acreditación de la competencia profesional?

Es un argumento más para la

búsqueda de empleo. Muchas profesiones exigen ya una certificación oficial para ejercerlas y otras pueden hacerlo en un futuro próximo. Facilita el progreso y la promoción laboral.

**Muchas profesiones exigen ya un certificado oficial; obtenerlo te puede ayudar a encontrar un empleo**

#### ¿Qué pasos hay que seguir para acreditarse?

Hay que elegir el programa de acreditación que más se ajusta a tu experiencia o formación no reglada. Después, hay que inscribirse a través de la web habilitada para ello (desde CCOO te guiamos en los pasos). Tras ello se celebrará una evaluación para demostrar tus conocimientos y, por último, tendrás tu acreditación en vigor.

**¿QUIERES OBTENER LA ACREDITACIÓN OFICIAL DE TUS COMPETENCIAS PROFESIONALES?**

Si tienes *experiencia laboral o formación no formal*, pero no cuentas con un título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad que lo acredite, *ahora puedes conseguirlo*.

En CCOO hemos puesto en marcha un servicio para *orientarte y acompañarte* en este proceso.

**CONTACTO Y ASESORAMIENTO**  
CCOO DE NAVARRA  
navarra@navarra.ccoo.es | 943244200 ext. 406



# Tiempo, el oro del siglo XXI

**La reducción de la jornada laboral es una de las prioridades que se marca CCOO para la nueva legislatura. La llegada de la digitalización y las nuevas tecnologías abren la posibilidad de trabajar menos tiempo produciendo lo mismo (o más), cobrando el mismo sueldo y facilitando la conciliación familiar de las personas trabajadoras.**

El debate sobre la reducción de la jornada laboral ha venido para quedarse y estará muy presente en la próxima legislatura. El acuerdo entre Sumar y PSOE recoge que la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial se reducirá de forma progresiva: 38,5 horas en 2024 y 37,5 horas en 2025. Será necesario un proyecto de ley que readapte el estatuto de los trabajado-

res, y con ello las empresas estarán obligadas por ley a recortar la semana laboral. El sector público y muchos convenios de empresas del sector privado ya recogen jornadas por debajo de ese límite, por lo que no se verían afectadas por esta primera fase de la reforma.

A partir de ahí el debate se trasladará al Diálogo Social. Gobierno, sindicatos y pa-

tronal formarán una mesa de negociación en la que se tendrá en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad, las circunstancias económicas y el resultado de la reducción para seguir avanzando en la disminución de la jornada legal, con el horizonte puesto en las 32 horas de trabajo o la jornada laboral de 4 días.

- La jornada laboral media en España se sitúa en 37,8 horas semanales, el equivalente a 7 horas y 34 minutos diarios de trabajo, según los datos de Eurostat a cierre de 2022. La cifra propuesta de las 37 horas y media nos situará en la media europea y nos acercará a la jornada de los empleados y empleadas públicos en España.



- Los sectores en los que más tiempo se trabaja en España son la agricultura, ganadería y pesca (con una media de 40,7 horas de trabajo a la semana); el transporte y almacenamiento, con 38,7 horas; la construcción, con 38,4 horas semanales; y el suministro de energía eléctrica (38,1 horas), según la EPA.

- Trabajamos más, dormimos menos y conciliamos menos que la media europea. Por eso, además de la reducción de la jornada legal, la Ley de Usos del Tiempo propone racionalizar y compactar horarios, fomentar la flexibilidad y autonomía de las personas trabajadoras y buscar horarios más saludables.

- 147.000 personas que trabajan a jornada completa en el sector privado podrían beneficiarse en Navarra de la reducción de la jornada a 37,5 horas

- Según datos de Eurostat, las jornadas laborales en la Unión Europea son muy heterogéneas. En los extremos se sitúan los Países Bajos, con una jornada de tan sólo 33,2 horas por semana (6 horas y 38 minutos) y Grecia, con 41 horas (8 horas y 12 minutos al día). Entre los trabajadores con jornadas más cortas que los españoles se sitúan los alemanes (35,3 horas), italianos (37,4) y franceses (37,4).

- La última vez que se modificó la jornada de trabajo máxima en España fue hace 40 años. El Gobierno de Felipe González modificó en 1983 el Estatuto de los Trabajadores para aprobar la jornada de 8 horas (o 40 horas semanales) y ampliar las vacaciones anuales a 30 días naturales (o 22 laborables), tal y como lo conocemos a día de hoy. Anteriormente, la jornada legal era de 44 horas semanales.

## El proyecto piloto de Valencia

El Ayuntamiento de Valencia ha impulsado una experiencia piloto sobre la jornada laboral de 4 días en numerosas empresas de la ciudad, que ha concluido que reducir la jornada ha mejorado la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, disminuyendo los niveles de estrés y favoreciendo el tiempo dedicado a la familia, el ocio o los amigos.

La hostelería o el comercio han disminuido sus ventas

durante el día escogido como festivo (los lunes), pero este consumo se ha ido directamente al sector del ocio y del turismo. La ciudadanía ha valorado esta medida con una media de 7 puntos sobre 10, ya que consideran que tiene beneficios sobre la salud, mejora la conciliación, enriquece la vida social y contribuye a generar impacto positivo sobre muchas cuestiones relativas al entorno de trabajo.

CCOO de Navarra ha elaborado un estudio del que se desprende que nuestra comunidad podría ser idónea para desarrollar medidas y estímulos para empresas con el objetivo de ensayar la jornada de cuatro días. Accede al estudio pinchando aquí.



# ¿Cuánto sube mi pensión en 2024?

**En 2024, las pensiones mínimas se revalorizarán entre un 5% y un 7%, y las de viudedad, hasta un 14%. La subida de las pensiones será del 3,8%**

A partir del 1 de enero de 2024, las pensiones subirán de manera general un 3,8% pero el incremento será mayor en el caso de las pensiones mínimas, que se revalorizarán entre un 5% y un 7%. La subida aún será mayor para la pensión de viudedad con cargas familiares, y puede ascender hasta un 14% más. El Ingreso Mínimo Vital (IMV) se revalorizará un 6,9%.

Por ejemplo, en el supuesto de viudedad con cargas familiares, una de las pensiones más bajas del sistema, esta pasará desde los 12.682 euros anuales en 14 pagas

(906 euros mensuales) a 14.457 euros anuales (unos 1.033 euros mensuales) en 2024. La subida para la pensión media supondrá 46 euros más al mes, casi 640 euros más al año.

CCOO celebra estas revalorizaciones fruto de la reforma de las pensiones que se negoció en el marco de Diálogo Social estatal porque garantizan el poder adquisitivo de las personas pensionistas, especialmente de las más necesitadas. Una medida necesaria que permite hacer frente a la subida de los precios y no pone en riesgo la viabilidad del sistema.



## Zenbat igo zen nire pentsioa 2024an?

**2024an, gutxieneko pentsioen balioa %5 eta %7 artean handituko da, eta alargunena, %14ra arte. Oro har, pentsioen igoera %3,8koa izango da**

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, pentsioak % 3,8 igoko dira oro har, baina igoera handiagoa izango da gutxieneko pentsioen kasuan, % 5 eta % 7 artean handituko baitira. Igoera are handiagoa izango da familia-kargak dituen

alargun-pentsioaren kasuan, eta % 14 handiagoa izan daiteke. CCOO-k Estatuko Elkarrizketa Sozialaren esparruan negoziatu zen pentsioen erreformaren ondorioz egin ditu errebalorizazio horiek, pentsiodunen erosteko

ahalmena bermatzen dutelako, batez ere premia handiena dutenena. Prezioen igoerari aurre egitea ahalbidetzen duen eta sistemaren bideragarritasuna arriskuan jartzen ez duen beharrezko neurria.



# El final de un calvario

## Las trabajadoras de la limpieza de Correos logran cambiar de empresa adjudicataria tras más de tres meses de huelga

STC-J Córdoba ya no gestiona el servicio de limpiezas de Correos en Navarra. Así lo ha comunicado Correos al medio centenar de personas trabajadoras en Navarra, que llevan meses sufriendo atrasos e impagos en sus nóminas. Las trabajadoras, tras más de tres meses de huelga indefinida en busca de la rescisión de contrato entre Correos y J Córdoba, ya están reincorporándose a sus puestos de trabajo.

Garbaldi, empresa vasca dedicada a los servicios de limpieza, será la responsable de la gestión de la limpieza de las oficinas de mensajería pública en Navarra. En las primeras conversaciones entre la plantilla y la empresa, ésta se ha ofrecido a pagar por adelantado la paga extra de julio y diciembre de 2024 para aliviar

la presión económica que las trabajadoras y sus familias sufren por los impagos de la empresa anterior, J Córdoba.

Ahora, las trabajadoras están pendientes del cobro de las nóminas de noviembre, medio diciembre y del finiquito que cierre su relación contractual con la empresa anterior.

Para CCOO este cambio de gestión es el reflejo del poder de la movilización de las personas trabajadoras. Ana Ramos, delegada de CCOO en STC-J Córdoba y ahora en Garbaldi, reconoce que “aún quedan cuestiones pendientes”, aunque el logro mayor ya está conseguido. “Durante meses hemos sufrido mucho, algunas compañeras se han visto realmente acorraladas por la incertidumbre”, destaca.

### CRONOLOGÍA DE UNA LUCHA

**Noviembre 2022:** J Córdoba se hace responsable de la gestión de la limpieza de las oficinas de Correos en Navarra.

**Julio 2023:** las trabajadoras denuncian los continuos impagos y comienzan una huelga indefinida.

**Agosto 2023:** Galicia y La Rioja se unen a la huelga.

**Noviembre 2023:** Inspección de Trabajo vulnera el derecho a la huelga y ordena limpiar por un agente externo las oficinas de Correos.

**Diciembre 2023:** Correos sustituye a J Córdoba por Garbaldi para la limpieza de sus oficinas. La plantilla todavía está pendiente del cobro de atrasos de la empresa anterior.



**Entrevista  
con Chechu  
Rodríguez,  
secretario  
general de  
CCOO Navarra**



## “CCOO tiene que negociar un nuevo Estatuto del Trabajo del siglo XXI”

**Los desafíos de la economía y la rápida evolución del mundo del trabajo nos hacen sentarnos con el secretario general de CCOO Navarra para analizar la situación. El líder sindical reflexiona en esta entrevista sobre los acuerdos alcanzados en el Diálogo Social y los retos pendientes para mejorar la vida de la gente trabajadora, con la mirada puesta en la igualdad, los jóvenes o las alarmantes cifras de siniestralidad laboral de nuestra comunidad.**

En la pandemia CCOO jugó un papel fundamental, ¿qué momento atraviesa ahora el sindicato?

Desde la pandemia hasta aquí, el papel que ha jugado CCOO en el ámbito del Diálogo Social y en la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores ha hecho que mucha gente mejore la imagen que tiene de nosotros. Seguimos siendo el primer sindicato de este país, con un millón de personas afiliadas, ninguna organización social tiene esas cifras. En el ámbito institucional

hemos desarrollado un trabajo, tanto con el Gobierno de Navarra como con el Estado, que nos ha situado como un pilar de referencia en la mejora de derechos. Hemos firmado 17 acuerdos de Diálogo Social desde el final de la pandemia hasta aquí, desde los ERTE a la reforma laboral de 2021, pasando por los incrementos del SMI, de las pensiones y de los recursos de la Seguridad Social. También hemos mejorado las condiciones de falsos autónomos y riders.

¿Cómo valora este último curso de CCOO a nivel estatal y a nivel de Navarra?

Ha sido un curso complicado. En el último año y medio la política estatal se ha centrado en las campañas electorales y eso ha provocado que las negociaciones que se estaban dando en el ámbito del Diálogo Social (SMI, regulación de la jornada etc) se hayan retrasado hasta formarse ahora el nuevo Gobierno. A nivel de Navarra, hay que destacar el impulso de las medidas recogidas en el Plan de Empleo 2021-

2024, que han generado mejoras tanto en el empleo como en sus condiciones, especialmente entre la gente trabajadora que más dificultades tiene en nuestra comunidad. Además, en el trabajo ordinario del sindicato las elecciones sindicales se han dado bien manteniéndonos como segunda fuerza sindical en Navarra y mejorando resultados en muchos sectores. Hemos recuperado convenios que estaban paralizados desde 2008 y hemos reactivado mesas de negociación para mejorar los salarios en la línea del AENC y las condiciones laborales y sociales de las personas trabajadoras.

**¿Cuáles son los retos del sindicato para el próximo año?**

En el Consejo Confederal celebrado la semana pasada se han situado las prioridades del sindicato, que van en la línea de mejorar las condiciones salariales a través de la negociación colectiva y dar un salto cualitativo en materia de empleo. Quizá el reto más ambicioso sea negociar un nuevo Estatuto del Trabajo del siglo XXI, que adapte la normativa laboral a la evolución del empleo de las últimas décadas y a los nuevos retos de la economía y el trabajo.

**Hay otras cuestiones que se arrastran de la anterior legislatura o que previsiblemente se van a abordar, como el SMI.**

Efectivamente, tenemos que acabar con la desigualdad salarial e incrementar el SMI, que debe llegar al 60% de la media salarial del Estado; frente a la propuesta del Gobierno del 4%, CCOO peleará porque esa subida se acerque al 5% para poder

**Desde 2015 Navarra encabeza las peores cifras de siniestralidad laboral. Hay que reforzar la Inspección y los delegados de prevención**

**En la agenda social de CCOO está subir el SMI, reducir la jornada laboral o reformar las prestaciones de desempleo**

**De la pandemia hasta aquí, hemos firmado 17 acuerdos de Diálogo Social. Los ERTE o la reforma laboral han mejorado la vida de la gente y eso ha hecho que mejore nuestra imagen como sindicato**

afrontar la subida de los precios en productos básicos de la cesta de la compra. También está en la agenda social reducir la jornada laboral y regular el tiempo de trabajo; la reforma de las prestaciones y subsidios de desempleo; el Estatuto de las prácticas formativas no laborales; o la modificación del régimen de despido. Tenemos que impedir que el despido sea la primera opción de las empresas cuando van mal, por ejemplo desarrollando medidas de flexibilidad interna como los ERTE.

**¿Es viable el nuevo Gobierno estatal?**

Una cosa es evitar un gobierno con presencia de la ultraderecha y otra es configurar una mayoría alternativa para gobernar. Va a ser complicado legislar porque hay partidos de muy diversa ideología, pero creo que hay margen para que se pongan de acuerdo. La amnistía ha puesto un tono inaceptable por parte de la derecha y la ultraderecha, pero tenemos que seguir avanzando en lograr derechos sociales y laborales, tanto a nivel estatal como aquí en Navarra, aprovechando de nuevo este gobierno progresista.

**¿Las subidas salariales de los convenios están paliando la inflación o se está empobreciendo la gente trabajadora?**

El V AENC favoreció que en la negociación colectiva desbloqueáramos algunos convenios, que junto a los incrementos del SMI han mejorado los salarios, pero esto se acompasa mal con la escalada de los precios.

(sigue en la página siguiente)

# Entrevista

Gran parte de nuestro salario va a pagar elementos básicos como la alimentación, los carburantes, alquileres o hipotecas. El Gobierno debería regular los precios, sobre todo de la cesta de la compra, para que no se use como excusa los conflictos de Ucrania u Oriente Medio. Los beneficios empresariales se tienen que repartir con los trabajadores y trabajadoras a través de mejoras salariales.

## **Al sindicato le cuesta llegar a la gente joven. ¿Cómo podemos acercarnos a este colectivo?**

Antes nos afiliábamos a las organizaciones políticas o sindicales a una edad temprana; ahora es más complicado porque no conseguimos que la gente joven entienda la necesidad de organizarse. Contamos con una base de jóvenes importante, pero es cierto que rota mucho según sus necesidades. Hay que transmitirles que somos una herramienta útil, que organizarse es la manera de mejorar sus derechos, de tener un empleo más digno que les permita optar a una casa y construir un proyecto de vida. Y tenemos que atender sus prioridades en el ámbito del diálogo social, tanto en Navarra como en el Estado. Por ejemplo, ahora valoran mucho su vida social, ¿no? Pues vamos a regular los tiempos de trabajo, vamos a integrarles en un empleo de calidad.

**El 60% de las paradas son mujeres. Hemos recorrido un camino importante para reducir las diferentes brechas de género, pero aún queda mucho por hacer.**

Sí, lo primero es terminar con la desigualdad salarial, y aquí el SMI juega un papel importante porque empuja hacia arriba los

salarios más bajos. Otro dato que nos preocupa son las jornadas a tiempo parcial: el 70% de quienes tienen ese tipo de contratos en Navarra son mujeres y muchas veces son jornadas parciales no deseadas que luego tienen un impacto en su jubilación y así la brecha de género se perpetúa durante toda su vida. Esto se está trabajando en el Diálogo Social para legislar a favor de ellas y en la negociación colectiva introduciendo en los convenios medidas que corrijan desigualdades. Estamos avanzando también en el desarrollo y registro de planes de igualdad, especialmente en las empresas donde hay representación sindical. Y para llegar a una igualdad real, no podemos olvidarnos de los cuidados. Hay que hacer cambios profundos desde la corresponsabilidad, profesionalizando las tareas de los cuidados y llevándolas a la esfera pública.

**Nos preocupan las jornadas parciales no deseadas de las mujeres, que afectan a su jubilación y así la brecha de género se perpetúa**

**Llevamos 11 muertos por accidente laboral este año en Navarra y encabezamos las peores cifras de siniestralidad del Estado junto con Baleares. ¿Qué está fallando?**

Fallan varias cosas. En el diálogo social se han tomado medi-

das de control pero no llegamos y estamos ante una situación insostenible. Desde 2015 estamos registrando los peores datos de siniestralidad laboral, un hecho que coincide con la eliminación de la figura del delegado de prevención territorial por parte del gobierno de Uxue Barkos. Somos una comunidad pequeña, con muchas pymes y micropymes en las que no hay representación sindical y delegados de prevención que controlen la seguridad en el trabajo. Eso es algo que hay que reforzar, junto con los recursos que se destinan a Inspección. En sectores como la construcción o el mundo agrario hacen falta sin duda más inspecciones. Y por supuesto también es necesaria una mayor implicación de la parte empresarial a la hora de cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y ofrecer la formación obligatoria en esta materia. La salud laboral es uno de nues-



tros derechos principales y tanto los delegados de CCOO como la gente trabajadora tiene que exigir los equipos de protección y la formación adecuada a su puesto. Todos los accidentes de trabajo son evitables y los sindicatos, instituciones y empresarios debemos remar juntos en esta dirección.



**“La reforma laboral ha mejorado la contratación indefinida, pero seguimos teniendo 30.160 personas desempleadas en Navarra”**

## MERCADO LABORAL Y DIÁLOGO SOCIAL EN NAVARRA

**2023 va a terminar con una afiliación récord a la seguridad social en Navarra. ¿Cómo está realmente el mercado laboral en Navarra?**

Desde 2008 no se veía una afiliación así a la seguridad social y la reforma laboral ha mejorado la contratación indefinida, pero queda mucho por hacer: en Navarra tenemos 30.160 personas en desempleo y sigue habiendo gente con un trabajo precario. Quienes más lo sufren son los mayores de 50 años, las mujeres y los jóvenes. El plan de empleo de

navarra 2021-2024 está dotado con 277 millones de euros en políticas activas para mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras y creo que las políticas deben ir por ahí, para que podamos adecuarnos a las transformaciones de producción sin excluir a nadie del mercado laboral.

**¿Qué queda por hacer en el diálogo social en Navarra?**

Además de mejorar la empleabilidad como he comentado, debemos buscar nichos de empleo en los sectores que

crecen; garantizar que las ayudas no engorden los beneficios empresariales sino que sirvan para mantener el empleo y que este sea de calidad; defender servicios públicos esenciales como la enseñanza, la sanidad, nuestra red de cuidados, el transporte público... En definitiva, lo que afecta a la mayoría de las personas. Y para eso necesitamos recursos. Nosotros apostamos por una política fiscal más redistributiva para obtenerlos, una reforma fiscal que haga pagar más a quien más tiene.

**CCOO se está movilizándose para denunciar el genocidio en Palestina. ¿Por qué?**

Vivimos un contexto internacional muy complicado, lleno de intereses geopolíticos. CCOO no puede mirar para otro lado. Lo que ocurre en Palestina es el peor genocidio desde el holocausto de la II Guerra Mundial. No hay guerra cuando hablamos de misiles contra piedras. El sindicato da muestras de apoyo al pueblo palestino no solo desde el 7 de octubre; sin dejar de condenar el atentado de Hamas de ese día, el derecho del pueblo palestino a resistir para vivir en su tierra ya nos preocupaba y

ocupaba antes. Exigimos a la comunidad internacional, a EEUU y en especial a la Unión Europea y al Gobierno de España, que abandonen las posiciones débiles y actúen de forma urgente con todos los instrumentos a su alcance para detener esta barbarie. Nosotros continuaremos movilizándonos hasta que se fuerce el alto el fuego. Israel tiene que acatar las resoluciones de la ONU.

**Recientemente se ha celebrado la cumbre del clima, ¿hay esperanza en frenar un modelo de producción que se está llevando por delante el planeta?**

Con este tema hay un negacionismo de la ultraderecha pero también de muchos otros ámbitos frente a las posiciones de grupos sociales que defendemos la descarbonización y otras formas de energía limpias para seguir alimentando los sistemas de producción. Pero me temo que los países productores de petróleo no están por la labor de dejar de enriquecerse. Hay zonas del mundo que no quieren perder su liderazgo económico y productivo y no atienden a la demanda social y planetaria para una transición justa hacia un futuro sostenible.

## Un reto de legislatura: la Ley Foral de Industria

**CCOO propone un texto consensuado entre partidos, sindicatos y patronales para dar viabilidad y mejorar el futuro del sector industrial en Navarra**



La federación de Industria de CCOO de Navarra, junto con su parte homóloga de UGT, presentaron en rueda de prensa un diagnóstico y una serie de propuestas para mejorar el tejido industrial de la Comunidad Foral. La principal acción que defiende el sindicato es la aprobación de una ley de industria que cuente con la participación de los agentes sociales y de los principales partidos del arco parlamentario navarro.

Según detalló Josema Romeo (secretario general de la Federa-

ción de Industria de CCOO de Navarra) en su intervención, el sector industrial en la comunidad Foral muestra un rendimiento ligeramente mejor que la media nacional, tanto en términos de producción como de empleo, lo cual se ve reflejado en su inferior tasa de paro y en su mayor renta per cápita. La industria representa el 25% del total del empleo en Navarra, frente al 13% registrado en España.

Sin embargo, el número de personas empleadas en la industria

en la Comunidad Foral ha caído de las 73.300 contabilizadas en el año 2022 a las 73.150 de este año, lo que confirma la necesidad de aplicar políticas proactivas de creación de nuevo empleo industrial.

Las propuestas planteadas por ambos sindicatos fueron puestas en común en el último Foro de Industria de Navarra, donde los organismos implicados se comprometieron en seguir dando pasos para hacer realidad la nueva norma.

## ¿Cuáles son las propuestas que plantea CCOO para la futura Ley Foral de Industria?

- 1.** Creación de un órgano de gobernanza. Es necesario un grupo de trabajo que funcione como un comité de codecisión, seguimiento y evaluación de la futura Ley de Industria.
- 2.** Puesta en marcha de instrumentos de transición justa. Se deberán establecer mecanismos en aquellos centros de trabajo que deban acometer una reconversión relevante de plantilla o de medios de trabajo como resultado de descarbonizar la producción.
- 3.** Reforzar los mecanismos de anticipación derivados de las transformaciones de la digitalización de la industria.
- 4.** Simplificar y flexibilizar el sistema de incentivos y marco regulador, así como los canales de apoyo a la D+i.
- 5.** Desarrollar proyectos tractores en los que participen grandes empresas y pymes. Establecimiento de incentivos para nueva contratación indefinida y de calidad y fomentar el uso del contrato de relevo para afrontar el reto demográfico.
- 6.** Promover el despliegue de las tecnologías energéticas renovables
- 7.** Continuar con los esfuerzos de transparencia y simplificación.



## Curso de mutuas

La Federación de Industria ha organizado en el Tribunal Laboral un curso de formación sobre las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. En él se ha hablado de la Ley de Mutuas 35/2014, los accidentes laborales y enfermedades profesionales; la gestión de las bajas; las inspecciones médicas y la vigilancia de la salud; el RD 625/2014; los servicios de prevención o los servicios de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

# Los nuevos permisos de conciliación no se están aplicando para la mayoría de los empleados públicos de Navarra

**El funcionariado y el personal contratado administrativo de Navarra denuncian que no pueden acogerse a los nuevos permisos porque aún no se ha llevado a la Mesa General ni se ha modificado el Decreto Foral 11/2009**

Los nuevos derechos de conciliación aprobados el pasado mes de junio a través del RDL 5/2023 no se están aplicando en todo el sector público de Navarra. En cuanto los nuevos permisos se publicaron en el BOE el pasado 29 de junio, se recogieron también en el EBEP (Estatuto Básico de Empleados Públicos) y en el Estatuto de los Trabajadores. Esto ha provocado una situación de agravio comparativo en Navarra porque el personal funcionario del Estado y el personal laboral sí pueden disfrutar de los nuevos permisos y los funcionarios

y el personal contratado administrativo de nuestra comunidad (es decir, la mayoría de los empleados y empleadas públicas) no pueden acogerse a estos derechos.

Por eso, CCOO pide que esto se lleve con urgencia a la Mesa General y que se aplique ya en Navarra con la modificación del Decreto Foral 11/2009 para que todo el personal público de nuestra comunidad esté en las mismas condiciones y pueda disfrutar de los nuevos derechos, al igual que el resto de las personas trabajadoras de Navarra y del Estado.



## Apuesta por la gestión pública de Sendaviva

Tras la firma del convenio y la descongelación salarial, el sindicato va a apostar y presionar de manera fuerte a los organismos implicados para que una empresa pública se haga cargo de la gestión. Según la Cámara de Comptos, el Gobierno de Navarra perderá casi 80 millones de euros en préstamos que, vista la situación del parque, son irre recuperables. Para CCOO no es coherente que el mantenimiento del parque necesite de dinero público mientras la mayoría de la propiedad del parque y los beneficios económicos recaen en manos privadas.

## Mismas condiciones para todas las escuelas infantiles

CCOO pide al Gobierno de Navarra caminar hacia un modelo de gestión común pública y directa, donde todas las escuelas infantiles tengan las mismas condiciones y se mejoren aspectos como la reducción de las ratios niño/a-educadora o el reconocimiento de las profesionales como docentes. El sindicato ha comenzado una serie de movilizaciones por todo el Estado que pretende presionar a las administraciones públicas para mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras.



**Unai Álava: Etorkizuneko  
profila Irakaskuntza  
Federazioarentzat**



Unai Alava (Iruña, 1997) uda honetatik aurrera Nafarroako CCOOren Irakaskuntza Federazioa zuzentzeko erronkaz arduratzen da. Euskara eta Nafarroako irakaskuntza sistema publikoaren historia irakaslea da federazioko idazkari nagusi berria. 26 urterekin, Alderdi Komunistako (UJCE) gazterietan militatu du Alavak, eta modu aktiboan ari da CCOOko gune gazteetan. Erronka hartu aurretik, Arabak bi urte baino gehiago eman ditu federazioan sindikalista lanetan. Orain, espazioa bultzatzea eta sindikatua Nafarroako irakaskuntza publiko eta pribatuko langileentzako erreferentzia bihurtzea espero du.

## Sin respuesta al otro lado

**El consejero de Educación del Gobierno de Navarra, Carlos Gimeno, sigue sin sentarse a abordar los problemas de las plantillas de la educación en Navarra**

CCOO denuncia la pasividad del consejero de Educación Carlos Gimeno con las plantillas del servicio navarro de enseñanza. Desde que María Chivite anunciara hace más de 100 días la conformación de su gabinete, el consejero no ha mostrado ningún tipo de intención de reunirse de manera seria y formal con los sindicatos, representantes de las personas trabajadoras de la educación.

Desde que comenzó la legislatura, el máximo exponente de la educación en Navarra ha estado reunido con los sindicatos tres minutos y cuarenta segundos.

El sindicato CCOO alerta que Navarra sigue teniendo una serie de problemas profundos en su sistema educativo. Las ratios de alumnos por aula sigue haciendo casi imposible impartir una educación de calidad en la mayoría de los casos y la inestabilidad de las plantillas complica el correcto aprendizaje de los

escolares. Esto -denuncian desde la Federación de Enseñanza- provoca en las personas de la enseñanza una sobrecarga de trabajo a veces inasumible.

Además, la pérdida de poder adquisitivo sigue minando a las personas docentes. El sindicato reclama poner más recursos en común para mejorar el servicio que se presta en la enseñanza.

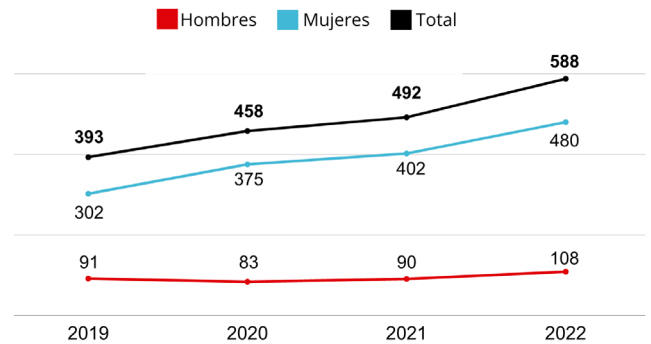
Las plantillas, encabezadas por los sindicatos, han comenzado ya a realizar movilizaciones este curso. Pese a convocar una huelga general en el sector público, el Gobierno de Navarra parece poco dispuesto a defender y mejorar sus servicios públicos.

Desde que comenzó la legislatura, el máximo exponente de la educación en Navarra, el consejero Carlos Gimeno, ha estado reunido con los sindicatos tres minutos y cuarenta segundos.



## Las agresiones al personal del SNS-O se han incrementado un 20%

**Un informe elaborado por CCOO resalta aspectos preocupantes sobre el sector sanitario en Navarra: el personal cada vez sufre peores condiciones y más agresiones, y la ciudadanía navarra se enfrenta a listas de espera cada vez más largas. CCOO pide al Gobierno de Navarra reconducir la situación para ofrecer un servicio público de calidad.**



Agresiones al personal desde 2019 hasta 2022.

El sector sanitario público emplea en Navarra a 11.601 personas, el 80% de ellas son mujeres. La altísima temporalidad de la plantilla de Osasunbidea (56%) es ya insostenible, es un problema que se está cronificando y que lastra la calidad del servicio sanitario.

La presión sanitaria va a más y la relación con el paciente puede cambiar por ello. En Navarra en

el año 2022 hubo 588 agresiones a las personas que trabajan en el SNS-O, 8 de esas agresiones fueron sexuales. En los últimos años se ha producido un incremento importante de las agresiones; respecto al año pasado, las agresiones se han incrementado un 20%. La gran mayoría de víctimas son personal administrativo y mujeres. En el gráfico se muestra

este preocupante aumento.

CCOO considera que las largas listas de espera aumentan el malestar asociado a la patología, el gasto sanitario y la saturación de consultas y urgencias. Sin embargo, a pesar de que el peso de los conciertos ha bajado en la media española, esta cifra en Navarra ha subido.



### Movilizaciones para desbloquear el convenio en las residencias de AMAVIR

CCOO, ELA, y SATSE han iniciado movilizaciones para desbloquear la negociación del convenio en las residencias de AMAVIR de Pamplona y Mutilva. Actualmente se aplica el convenio firmado en 2017, que se ha ido prorrogando y que definitivamente decaerá en 2024, fecha a partir de la cual se

aplicará el VIII Convenio estatal de la dependencia, lo que supone un empeoramiento de las condiciones laborales de casi 400 personas que trabajan en estos centros. La mayoría de los cuidados profesionalizados están en manos de empresas privadas, que priorizan el beneficio económico

sobre el cuidado de las personas. Es imposible dar una asistencia de calidad, manteniendo unas condiciones laborales precarias. Por ello, es momento de movilizarse y reclamar un cambio en el modelo de atención a la dependencia.

# ¿No hay límites a la apertura comercial?

**El debate sobre la apertura del comercio en festivos lo ha vuelto a traer este año el día de Nochebuena. El objetivo del sindicato es tender hacia la apertura cero o bien cubrirlos con personal voluntario.**



El Gobierno de Navarra eligió el domingo 24 de diciembre como día hábil para la apertura comercial, siempre y cuando se cumpliera el compromiso por parte de las empresas de cerrar al mediodía. Sin embargo, CCOO ha constatado que marcas conocidas del comercio tienen intención de incumplir el acuerdo y abrir el 24 por la tarde (El Corte Inglés, Eroski Tudela, ZARA, Stradivarius o Berskha entre otras).

El sindicato denunció la situación en rueda de prensa hace unos días para presionar a las tiendas a cumplir con el horario pactado y pidió, además, que ese día trabaje solo quien quiera trabajar. CCOO Servicios cree que las empresas tienen que hacer atractivo

trabajar un día como Nochebuena, con unas retribuciones, como mínimo, un 50% por encima de lo habitual la hora de trabajo. Así se iniciaba la campaña '24D, derecho a conciliar' que continuaba con una concentración de protesta el viernes 22 de diciembre frente al Corte Inglés de Pamplona.

Desde CCOO creemos que tenemos que visibilizar la necesidad de un cambio de modelo en este sector. Estamos hablando de un sector feminizado, joven y con condiciones y horarios abusivos.

Precisamente ahora, en pleno debate por la reducción de la jornada laboral, el comercio también tiene que avanzar en este sentido. La apertura en festivos empeora

las condiciones laborales, destruye empleo al poner en peligro la supervivencia del pequeño comercio (que no puede competir con las grandes superficies), no permite la conciliación y trata de imponer un mal modelo de sociedad, en la que las grandes firmas son las que nos organizan la vida. No es necesario abrir ni consumir en días festivos.

“Deben saber que, mientras mantengan esta actitud, nos van a tener en frente”, advierte, porque “ni es admisible ni es tolerable que, con esta trayectoria, ahora se cierre el puño y se opte por lamentar la falta de camareros antes que mejorar las condiciones laborales de las personas que quieren trabajar en el sector”.

# Nos encontrarás en...

## PAMPLONA

Avda Zaragoza, 12  
C.P. 31003  
948 24 42 00

## SANGÜESA

C/ Juan de Berroeta,  
2 bajo  
C.P. 31400  
848 64 00 91

## ALSASUA

C/ Zelai, 79 bajo  
C.P. 31800  
948 46 87 36

## TUDELA

Miguel Eza, 5  
C.P. 31500  
948 82 01 44

## PERALTA

Avda de la Paz, 7A,  
1º puerta B.  
C.P. 31350  
948 75 07 98

## TAFALLA

C/ Beire 2 bajo  
C.P. 31300  
948 70 26 73

## ESTELLA

C/ María Maeztu, 19-21 bajo  
C.P. 31200  
948 55 42 51

## VIANA

C/ Tudela, 9 bajo.  
C.P. 31230  
948 64 53 95

## SAN ADRIÁN

C/ Santa Gema, 33-35  
entreplanta.  
C.P. 31570  
948 67 20 24



@ccoonavarra



@ccoonavarra



@ccoonavarra



@ccoonavarra



navarra@navarra.ccoo.es



navarra.ccoo.es



**CCOO**

*Cerca de ti  
Zugandik gertu*