Navarra sindical

CCOO

Nafarroa sindikala

Revista digital CCOO Navarra | Febrero 2022

FRENO A LA PRECARIEDAD

CCOO celebra la primera reforma laboral en la historia que recupera derechos

María Loizu
Responsable de comunicación

Una revista necesaria

El otro día me crucé con una amiga en la sede de CCOO en Pamplona. "Si lo llego a saber, hubiera venido antes... ". Y me dejó así, con esa frase suspendida en el aire mientras se cerraban las puertas del ascensor. A la tarde le llamé y me contó lo sorprendida que estaba. "Llevo meses sumergida en un conflicto laboral que me genera ansiedad, tengo que tomar pastillas para dormir... y hoy por fin veo la luz. Da gusto la profesionalidad con la que me han tratado y cómo me han asesorado y explicado todo". Ahora la sorprendida era yo. "¿Qué creías que iban a hacer en un sindicato si no es ayudarte a resolver tu problema laboral?".

Esta anécdota me hizo pensar en la imagen que proyectamos. El daño que nos hacen desde algunos sectores y medios de comunicación con sus campañas antisindicales y cómo han conseguido que en algunas personas cale el estereotipo del perfil sindicalista vago e inútil.

Y me da rabia. Me da rabia cuando veo la ilusión con la que entran en el itinerario de formación sindical los nuevos delegados y delegadas dispuestos a dotarse de herramientas para ayudar a los compañeros y compañeras de su empresa. Me da rabia cuando los sindicalistas patean empresas aportando soluciones a los problemas que se van encontrando. Cuando responden consultas de su teléfono a cualquier hora del día. Cuando se dejan la piel frente a las patronales para negociar mejores convenios para todos y todas. O cuando el equipo de abogados pelea hasta el final para conseguir esa incapacidad laboral o esos euros de más en una indemnización.

Algunos medios han conseguido que cale el estereotipo de sindicalista inútil. Esta revista pretende contarte qué hacemos, cómo somos, qué reivindicamos

También hemos visto cómo somos capaces de mejorar la vida de la gente trabajadora con los acuerdos que conseguimos en el ámbito del diálogo social. El más reciente, el de la reforma laboral, pretende modificar la normativa para frenar la temporalidad abusiva y devolvernos los derechos arrebatados en anteriores reformas, como os explicamos en el reportaje central.

Toda esa labor debe ser contada. Nuestro día a día, nuestras reivindicaciones, lo que conseguimos y lo que no, nuestras movilizaciones, nuestros acuerdos. Esta revista pretende ser esa fuente de información directa y cercana con nuestra afiliación, nuestro mayor valor como organización. Espero que disfrutéis de las páginas venideras, y sobre todo, que os sean útiles.

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
María Loizu

MAQUETACIÓN
Andrés Salinas, María Loizu

Cómo me cojo el permiso de lactancia

Este derecho te permite ausentarte del trabajo una hora hasta que el lactante cumpla 9 meses. Se puede acumular en jornadas completas si así lo establece el convenio o un acuerdo entre las partes

- Según la nueva regulación RDL6/2019, el permiso por cuidado del lactante es un derecho que corresponde a ambos progenitores y consiste en una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones (dos medias horas), para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses.
- La duración del permiso se incrementará de forma proporcional en los casos de nacimiento o adopción múltiples.
- Este derecho podrá sustituirse por:

  A) Una acumulación del permiso en jornadas completas (si así se establece en el convenio colectivo o hay acuerdo entre las partes).

  B) Una reducción de jornada de media hora (a la entrada o a la salida), sin posibilidad de que este derecho se transfiera de uno a otro.
- El permiso por cuidado del lactante es el mismo independientemente del porcentaje de jornada de la persona trabajadora.
- Si coincide que los progenitores trabajan en la misma empresa, ésta podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

- Si el permiso es disfrutado por ambos progenitores, con la misma duración y régimen, el período podrá extenderse hasta que el/la menor cumpla 12 meses (de los 9 a los 12 meses será un período retribuido por la Seguridad Social a uno de los progenitores).
- Para disfrutar del permiso por cuidado del lactante, es necesario comunicarlo a la empresa por escrito 15 días antes de la fecha en la que se quiera iniciar ese permiso.

PREGÚNTANOS

Si tienes alguna duda, pregúntanos y la resolveremos en próximos números de esta revista. Escríbenos a navarrasindical@navarra.ccoo.es con el asunto "Revista: resolvemos tus dudas"

Nos la jugamos en la negociación de los convenios

Sobre la mesa, con la mirada puesta en el IPC, están los convenios del metal, hostelería y construcción, que afectan a más de 60.000 personas

Comenzamos el año con negociaciones de convenios muy importantes para Navarra encima de la mesa. Se trata del convenio de la industria siderometalúrgica, que afecta a unos 36.000 trabajadores/as; el convenio de hostelería, que engloba a unas 17.000 personas; y el de construcción y obras, a 10.000 personas.

FIN DE LA VIGENCIA

Todos estos convenios terminaron su vigencia el pasado 31 de diciembre. Ahora se encuentran en ultraactividad, y hay que negociarlos a lo largo de este año 2022, con la mirada puesta en un IPC disparado que ha cerrado el año con un 6,6% en Navarra, el mayor aumento de las últimas tres décadas. Principalmente, por el incremento del precio de la luz, de la cesta de la compra, de los combustibles y de la hostelería.

CCOO va a defender el IPC como referencia para subir los salarios de esos más de 60.000 trabajadores y trabajadoras navarros. "Los tres convenios citados son claves, son de los más potentes de Navarra y marcarán la senda para otros convenios que se negociarán después. Vamos a negociar duro para no perder poder adquisitivo", ha señalado Alfredo Sanz, secretario de Acción Sindical.

Sin embargo, también hay que tener en cuenta las situaciones de las pequeñas y medianas empresas para evitar que se produzcan inaplicaciones de subidas mediante la herramienta del descuelgue de convenio, alegando y justificando causas económicas.

EL PROBLEMA DEL IPC

"Nos vamos a encontrar con patronales poco dispuestas a aplicar el IPC del 2021, por lo que también habrá que estudiar la introducción de cláusulas sociales que puedan mejorar los derechos y la calidad del empleo en estos sectores". Sanz también ha afirmado que habrá que estar pendientes de si las empresas cumplen la nueva normativa acordada en la reforma laboral, convierten los contratos en indefinidos, etc. "Se avecina un año de retos, pero estamos preparados".

CCOO obtiene 5 delegados en ID Logistics y 3 en Ilunion Seguridad

CCOO ha ganado las elecciones sindicales en ID Logistics Iberia, empresa proveedora de Volkswagen Navarra con 354 personas en plantilla. El resultado ha sido CCOO 5 delegados, ELA 4 y UGT 4 (antes CCOO 4, UGT 3, LAB 3, ELA 2, CGT 1).

En la empresa de seguridad privada Ilunion, con una plantilla de 64 personas, el resultado ha sido CCOO 3 y CSIF 2 (antes CCOO 2, CSIF 2, UGT 1). CCOO también ha ganado en la empresa de transporte Tradisa Greenparc (2 CCOO, 1 LAB) y ha obtenido 1 delegado en el Ayuntamiento de Puente la Reina, Electricidad Izal, Asociación Cederna Garalur, Asociación Española contra el Cáncer, Cespa de Barañain, Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Los Arcos o Geser Local. Seguimos avanzando con fuerza.

¡Gracias por confiar en CCOO!

Perpetuar la precarización

CCOO denuncia que Glovo trata de precarizar las condiciones del personal que trabaja en la sección de supermercado de Pamplona al hacerles indefinidos

El pasado 20 de enero, la empresa se comprometió a convertir en indefinidos los contratos temporales de quienes llevaban tres meses a través de la ETT Randstad (bajo el convenio de comercio de alimentación de Navarra, tras una reclamación de CCOO). Sin embargo, el modus operandi de Glovo es precarizar las condiciones laborales buscando el peor convenio autonómico o provincial, incluso por debajo del estatal de tiendas de conveniencia.

En Navarra, el convenio que la empresa pretende aplicar es el estatal de tiendas de conveniencia, con un salario bruto anual de 13.510€ en 15 pagas (prorrateadas), con una devaluación de la retribución por kilometraje/desgaste de vehículo de más del 40% -por ejemplo en el caso de reparto en moto-, pasando de cobrar 0,32€/km a 0,19€/km. El resto de conceptos salariales, como el precio de la hora complementaria o la hora festiva también se ven devaluados, ya que se igualan al precio por hora ordinaria (7,54€/h.), y se establece un plus de nocturnidad de 1,88€ por hora nocturna.

CCOO denuncia que el convenio que la empresa pretende aplicar es para establecimientos comerciales con unas condiciones que Glovo Express Pamplona no cumple: tener un horario comercial superior a las 18 horas al día, un periodo de apertura de 365 días al año y tener un amplio surtido de productos que no solo sean de alimentación, sino también de revistas, periódicos, juguetes, etc. Además, la empresa ha excluido de la contratación indefinida a los riders que repartían en coche y les ha despedido, alegando que este modalidad de reparto no les interesa y sin darles opción a cambiar a otra modalidad de reparto como las bicis.

Por todo ello, CCOO pide a la empresa que se mueva dentro del marco legal para las contrataciones que realiza. Más de un 85% de los riders continúan bajo la figura de autónomos de forma ilegal.

El sindicato les anima a defender sus derechos y denunciar las situaciones de abuso que puedan estar sufriendo por parte de la empresa.

Impulso a los planes de igualdad

CCOO celebra el impulso de los planes de igualdad en las empresas, con 92 planes firmados en 2021 en Navarra. Ahora mismo hay registrados en Navarra un total de 189 planes de igualdad. Este incremento es un gran avance, pero algunos no cumplen la normativa. CCOO exige a Inspección de Trabajo un mayor control para revertir esta situación

Eva Mier, secretaria de Igualdad

CCOO celebra el impulso que se ha dado a la negociación de los planes de igualdad en las empresas en Navarra. Desde el 14 de enero de 2021 –fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 901/2020- se han registrado en el REGCON (Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad) 92 planes de igualdad acordados, por lo que ahora se contabilizan un total de 189 planes de igualdad acordados registrados en Navarra.

La secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO Navarra, Eva Mier, ha señalado que "se ha producido un despegue en el registro de los planes de igualdad, lo cual es un gran avance, pero algunos incumplen la normativa".

PLANES NEGOCIADOS

La ley exige que todos los planes de igualdad sean negociados con la representación legal de los y las trabajadoras y en Navarra se han registrado 6 planes de igualdad como no acordados. "También hemos detectado que 9 planes de igualdad tienen una vigencia superior a los cuatro años que marca la normativa", ha señalado Mier. "Por otro lado, nos encontramos con resistencias a la hora de facilitar determinados datos por parte de algunas empresas. Si no establecemos un diagnóstico de la situación, difícilmente podemos proponer, acordar e implementar las medidas necesarias para revertir las situaciones que están produciendo desigualdad en esas empresas".

A partir del 1 de marzo las empresas y administraciones públicas con más de 50 personas en plantilla también estarán obligadas a tener un plan de igualdad

Desde CCOO exigimos a Inspección de Trabajo que vigile el registro de los planes de igualdad y aumente las sanciones cuando se incumpla la normativa. También hacemos un llamamiento al empresariado para que tenga una actitud proactiva a favor de la igualdad en las empresas.

CCOO continuará con sus procesos de conciliación y mediación; así como con el reto de las comisiones negociadoras. El sindicato lleva ya muchos años asesorando y formando a sus delegados y delegadas para que puedan negociar estos planes y para que su implantación sea un instrumento efectivo para la consecución de la igualdad y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Putre funtsen eragina Nafarroako menpekotasun sektorean

CCOO alerta del peso de la gestión privada en el sector de la dependencia

CCOOk "putre funtsek mendekotasunaren sektorean duten eragina Nafarroan" txostena aurkeztu du, eta horrelako enpresek zentro horien kudeaketan duten pisuaz ohartarazi du. Paradisu fiskaletan jarduten duten enpresek zortzi egoitza eta desgaitasunen arretarako bost zentro kudeatzen dituzte, eta horrek esan nahi du ahalik eta etekin handiena lortzen saiatzen diren eta modu opakuan jarduten duten erakundeek sozialki hain delikatua den eremu bat kudeatzen dutela, mendekotasunarena, alegia.

Nafarroan desgaitasuna duten pertsonak artatzeko 14 zentro daude. Horietatik bakarra da jabetza eta kudeaketa publikokoa, San Jose zentroa. Guztira 691 plaza daude foru erkidegoan.

Erakunde pribatuek kudeatutako 13 zentrotatik, 6 irabazi-asmoa duten enpresei dagozkie, eta 7 irabazi-asmorik gabeko enpresei. Gutxienez 5 kasutan, enpresa horien jabea paradisu fiskaletan jarduten duten inbertsio-funtsak dira, eta ICG taldearen jabetzakoak diren Domus VI eta Sarquavitae enpresei buruzkoak dira. Nafarroako Gobernuak 335 plaza ditu hitzartuta irabazi-asmoa duten enpresa pribatu horiekin, hau da, guztizkoaren % 48,4.

Más información AQUÍ

Nafarroako Gobernuak 2020an desgaitasunen arretarako egoitzen eta zentroen inguruan egindako auditoretzak erakutsi zuen bezala, egoitza publikoek oro har eragin txikiagoa izan dute COVID-19arekin: horien % 36k kutsatzeren bat izan dute, eta irabazia duten pribatuek, berriz, % 44k.

CCOOk Nafarroako Gobernuari exijitu dio Nafarroako kontratuei buruzko Foru Legean dauden klausula sozialak aplikatzeko, putre-funtsei muga jartzeko eta joera hori errotik zuzentzeko, funts horien presentziak dagoeneko ondorioak baititu enpleguaren kalitatean eta asistentziaren kalitatean.

Acreditación de certificados de profesionalidad de atención a personas dependientes

El Gobierno de Navarra ha abierto un procedimiento específico para que los trabajadores y trabajadoras con más de tres años de experiencia en los últimos 15 años, puedan obtener el Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones y en el Domicilio, a través del procedimiento de acreditación de la experiencia laboral

Las personas interesadas en participar en este procedimiento pueden realizar la inscripción en centros de formación profesional de la red pública o en la sección de Cualificaciones y Orientación Profesional del Departamento de Educación.

Es necesario solicitar cita previa por vía telefónica en el caso de los centros de formación profesional, o mediante correo electrónico (acredita.cuali@navarra.es) en el caso de la sección de Cualificaciones y Orientación Profesional. El plazo de inscripción finaliza el 11 de febrero.

Para las personas interesadas en obtener alguno de estos dos certificados de profesionalidad que no puedan acreditar la experiencia mínima requerida, se ofertan plazas para obtener estos certificados por la vía formativa en los siguientes centros de la red pública de Formación Profesional: Elizondo, San Adrián, ETI de Tudela, Estella, Tafalla y Escuela de Educadoras y Educadores de Pamplona.

Desde CCOO consideramos que esta es una buena oportunidad para obtener la acreditación oficial que se requiere para ejercer la profesión de atención sociosanitaria para personas dependientes, por lo que os animamos a participar en el procedimiento. Si tenéis dudas sobre este proceso extraordinario o necesitáis ayuda con los trámites, poneos en contacto con la secretaría de Formación y Empleo de sindicato: 948 24 42 00.

Continúa abierto el plazo para las acreditaciones de competencias de otras cualificaciones

Además de la convocatoria específica para el sector de dependencia, continúa abierto el plazo para solicitar al Departamento de Educación, a través del portal de servicios de Gobierno de Navarra, las acreditaciones de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia o de vías no formales de formación.

Más información AQUÍ

Desde el sindicato os podemos asesorar o ayudar con los trámites necesarios para gestionar las acreditaciones

REFORMA LABORAL:
Menos temporalidad, más derechos

Después de meses de negociaciones, los agentes sociales han llegado a un acuerdo que deroga los aspectos más lesivos de la reforma laboral que impuso el PP en 2012. El acuerdo cambia el rumbo de las últimas reformas laborales, nos devuelve derechos y poder de negociación, y pretende poner freno a la precariedad y la temporalidad

- Los convenios colectivos no caducarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos (eso alivia nuestra presión en la negociación porque los convenios no se pierden).
- El convenio sectorial vuelve a ser prevalente (los convenios de empresa solo podrán mejorar el sectorial).
- Mayor protección para quienes trabajan en contratas y subcontratas, porque se les aplicará el convenio sectorial de su actividad, con independencia de su empresa.
- El contrato de trabajo se presupone como indefinido (los contratos en fraude de ley pasan a considerarse indefinidos).
- Desaparece el contrato por obra o servicio y se refuerzan los contratos fijos discontinuos, con derechos como la antigüedad (contratas y subcontratas, etc).
- Se incrementan las sanciones por infracciones graves de las empresas.
- Se refuerza la Inspección de Trabajo para que esta pueda intervenir en fondo y forma de los despidos colectivos y modificación de las condiciones laborales.
- Se protege el empleo a través del mecanismo RED (una actualización de los ERTE) para potenciar la flexibilidad en las empresas y evitar los despidos.
- Se refuerza la finalidad formativa y se mejora la acción protectora de la Seguridad Social en los contratos de formación.
- Se deroga el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.
- Se penalizan los contratos inferiores a 30 días, incrementando las cuotas a la SS.
- Se creará un fondo RED de sostenibilidad del empleo para financiar las medidas de protección en prestaciones y exoneraciones de cuotas a las empresas de la Seguridad Social.

MÁS INFORMACIÓN

Chechu Rodríguez
Secretario general de CCOO Navarra

El análisis

Las relaciones laborales construyen un espacio de derechos y leyes complejo, en el que se relacionan diferentes agentes sindicales, empresariales e institucionales. Si esa relación laboral se basa en la precariedad, en la imposición unilateral de las condiciones de trabajo o en el riesgo de tener un vacío legal ante un convenio que termina, los equilibrios que garantizan la calidad de vida de las mayorías sociales se rompen.

Eso es lo que hizo la anterior reforma laboral del PP; generar un mercado laboral basado en la temporalidad, hurtar a los sindicatos su capacidad negociadora y otorgar a los empresarios un poder desproporcionado a la hora de fijar las condiciones de trabajo en las empresas. Ahora se inaugura un estilo de negociación y gobierno diferente.

La actual modificación de la reforma pretende cambiar la lógica con la que se han hecho los cambios laborales en nuestro país. Ha conseguido llegar a consensos importantes, ha prestigiado la negociación colectiva y sobre todo pone en marcha medidas concretas que producirán un efecto positivo frente la temporalidad. Ese es el principal problema de nuestro mercado laboral. Algo que debiera usarse de forma ocasional se ha convertido en nuestro problema crónico. Y es que la rotación laboral y la ultratemporalidad se multiplicaron a raíz de la reforma laboral del 2012.

Esta precariedad supone el factor más negativo para la clase trabajadora porque rompe la esperanza de vivir una vida digna y estable, amplía la brecha salarial entre las personas trabajadoras y además es un disolvente para la fuerza reivindicativa, porque el miedo en muchas ocasiones supera a la capacidad de movilización.

La rotación laboral y la ultratemporalidad se multiplicaron a raíz de la reforma laboral del 2012

Son las personas migrantes, las mujeres y la juventud quienes copan los empleos menos estables y peor remunerados. Hoy, una persona con un contrato temporal en Navarra cobra 9.000 euros menos que una persona con contrato indefinido. Así pues, los cambios impulsados van a afectar a los sectores más precarios, no hay que olvidarlo. Porque desaparece el contrato de obra y servicio, se dificulta la contratación de corta duración y se promueve, entre otras cosas,

CONTINÚA EN PÁG SIGUIENTE...

VIENE DE PÁG ANTERIOR...

el contrato fijo-discontinuo frente al abuso de temporalidad que se daba en empleos estacionarios. El cambio es importante porque consolida la idea de que un contrato, por definición, debe ser indefinido, tal y como lo concreta el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

En el momento de la negociación del convenio colectivo, es básico que su vigencia no se interrumpa, porque eso da poder de amenaza al empresario y genera un abismo en la parte trabajadora. Negociar un convenio con el miedo de que si no se llegaba a un acuerdo se perdían derechos -como estableció la reforma del PP- suponía una posición de enorme debilidad, y esta situación se ha revertido porque la vigencia del convenio no se termina hasta que se firme uno nuevo. Se da, también, una prevalencia del convenio sectorial frente al convenio de empresa. Así, el convenio del sector vuelve a ser un paraguas para la protección laboral de sectores castigados por las empresas multiservicios, que imponían sus propios convenios y rebajaban lo conseguido en los convenios sectoriales.

CCOO, en estos momentos, tiene puesta la mirada en una reconstrucción social y económica ambiciosa, solidaria y justa. Y esta nueva modificación de la legislación laboral sigue la estela de anteriores medidas sociales que refuerzan la red de protección. El incremento notable del SMI, el desarrollo de los ERTE como garantía para mantener el empleo, la reforma de la ley de pensiones, las leyes que fijan derechos en espacios desregulados como las plataformas digitales o la obligatoriedad de disponer de un plan de igualdad en empresas de más de 50 personas en plantilla, marcan una dirección muy importante.

Por eso, ante la sobreactuación, el verbalismo exagerado o la generación de unas expectativas poco realistas, conviene abordar todos estos avances con perspectiva. Estamos ante un nuevo ciclo, y sin duda el tiempo dirá si este modelo de salida de crisis genera de forma contundente los cambios que queremos, pero en todo caso nos ubica en una dirección progresista frente a las lógicas liberales del 'sálvese quien pueda'.

El convenio del sector vuelve a ser un paraguas para la protección de sectores castigados por las empresas multiservicios

Porque detrás de estas conquistas antes mencionadas, hay trabajadores y trabajadoras concretas que han sufrido el zarpazo de los recortes y la precariedad. Y desde el espacio sindical y desde un gobierno progresista se están ofreciendo otras recetas basadas en el contrato social para las mayorías trabajadoras. Las famosas "Kellys", por ejemplo, ahora verán mejoradas sus condiciones porque se les aplicará el convenio de hostelería.

Así que todos esos rostros de la precariedad, tomados en cuenta, son parte de una necesidad evidente; la de legislar y negociar de otra forma. Acumular luchas, mejorar la legislación y salir con recetas sociales será sin duda la mejor forma de echar un pulso a esos sectores y élites que nos quieren más débiles, más precarios y más desunidos.

CCOO homenajea a los 12 afiliados asesinados por ETA

CCOO realizó el pasado mes de diciembre en Vitoria un homenaje a los doce afiliados del sindicato que fueron asesinados por ETA a lo largo de su historia. Fue un acto emotivo y necesario, una obligación moral y sindical, porque la bandera de la memoria y la deslegitimación de la violencia forman parte de CCOO desde sus inicios. Aunque no se pueda reparar el daño causado a sus familias y el vacío sufrido, CCOO ha editado un vídeo que pretende dejar constancia del dolor, el silencio y la dignidad que les han acompañado durante todos estos años. Merece la pena verlo.

Enlace al vídeo

Plazas insuficientes en la OPE de maestros

La convocatoria de concurso-oposición para maestros que se publicó en el BON el 21 de diciembre tiene 371 plazas distribuidas en las especialidades que se muestran en el cuadro.

CASTELLANO		EUSKERA	
Audición y lenguaje:	10	Infantil:	19
Infantil:	33	Inglés:	11
Primaria:	180	Primaria:	68
P.Terapéutica:	50		

Para CCOO son claramente insuficientes por una razón fundamental: el departamento se ha dado excesivas prisas en publicar la convocatoria sin esperar a que en Madrid se publique el nuevo sistema de ingreso por concurso-oposición que regulará las próximas convocatorias, sistema que claramente favorece a la mayor parte de los y las aspirantes: prima los criterios pedagógicos sobre los memorísticos, valora más la experiencia, el hecho de haber aprobado otra oposición, etc.

Además, este sistema permite sacar muchas más plazas, ya que entronca con la famosa ley que limita la temporalidad y permite sacar todas aquellas vacantes que hayan estado ocupadas los tres años anteriores a diciembre de 2020. Esto significa que en esta convocatoria hemos dejado escapar la posibilidad de estabilizar un número mucho más elevado de plazas, por la premura con la que el departamento la ha publicado, frustrando así que muchos y muchas aspirantes puedan conseguir un empleo público de calidad.

Centros de atención a la discapacidad

El Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra va a sacar próximamente a concurso los pliegos de centros de atención a personas con discapacidad concertados de Navarra. El sector no puede quedar en manos de fondos de inversión, cuyo único interés es maximizar los beneficios a costa de las condiciones laborales de las plantillas y de la calidad del servicio. Por eso, ELA, LAB, UGT y CCOO defendemos en bloque una gestión directa del servicio, a través de un organismo público, que consolide las plantillas ya existentes en los centros. El Gobierno de Navarra evita la participación de los trabajadores y trabajadoras a la hora de elaborar los pliegos del sector. Unos pliegos que, denunciamos, contienen una información y una dotación de recursos insuficientes para atender las necesidades y el buen funcionamiento de los servicios. Es por ello que exigimos al Gobierno que aumente las plantillas, mejore los ratios, incluya todas las categorías profesionales y que disponga de unos mecanismos de seguimiento y control más rigurosos y eficaces.

Exigimos al Gobierno que aumente plantillas, mejore ratios, para todas las categorías profesionales y un control más riguroso

Apuesta por el empleo en la Navarra rural

CCOO celebró en Ágreda la jornada 'España despoblada, transición y cohesión social', para abordar el reto de la despoblación y el empleo en las zonas rurales. Participaron CCOO de Navarra, Aragón, La Rioja y Castilla y León.

Macrogranjas, cambio climático, recursos forestales... ¿Cuáles son los riesgos y oportunidades de la España vaciada? Tras una jornada de enriquecedor debate quedó claro que el reto es ser capaces de construir un modelo de producción y consumo, solidario y sostenible llevando a cabo una transición justa en el mundo rural con la financiación Next Generation y el Plan de Recuperación, Transformación y resiliencia. Ese nuevo paradigma del mundo rural pasa por llenar la España despoblada de actividades económicas, sociales y ambientales .

PRINCIPALES INICIATIVAS

- Viviendas de alquiler, rehabilitación o autoconsumo con techos solares.
- Desarrollo de un sistema agroalimentario y pesquero sostenible, implantando fórmulas de economía circular, consumo de temporada y proximidad.
- Una gestión integral del agua para alcanzar los objetivos ambientales.
- Movilidad sostenible y plataformas de intercambio municipales.
- Conservación y restauración de ecosistemas y de la biodiversidad.
- Transición energética y de aprovechamientos de recursos renovables.
- Modernización de las administraciones públicas y municipales, tejido industrial, etc.
- Compromiso de inversión de las políticas de igualdad y cuidados.
- Políticas públicas y servicios públicos de calidad. Implicación del Gobierno de Navarra.

Sentencias que reconocen derechos

El Gobierno de Navarra es condenado a abonar el seguro colectivo de vida a una contratada administrativa tras una demanda de CCOO

Una trabajadora del Gobierno de Navarra con contrato administrativo, a la que se le reconoció una incapacidad permanente total en el 2011 mientras estaba trabajando, solicitó en marzo de 2017 que se le abonara el seguro de vida suscrito por el Gobierno para estos supuestos y cuya cuantía ascendía a 27.770,40 euros.

Tanto el Gobierno de Navarra como la compañía de seguros desestimaron la solicitud por considerar que habían pasado más de cinco años desde que se le reconociese la incapacidad, y por tanto, el derecho al cobro de la indemnización estaba prescrito.

La trabajadora acudió a la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, y por medio de los servicios jurídicos del sindicato, se interpuso una demanda reclamando el derecho de la empleada pública al abono de esta cantidad, ya que desconocía en su momento la existencia de esta póliza.

> ***El Gobierno y la compañía de seguros desestimaron la solicitud al considerarla prescrita***

En el desarrollo del juicio celebrado ante el Juzgado de lo Social Nº 2, el Gobierno de Navarra alegó que la información sobre los seguros estaba colgada en la intranet de los empleados y por lo tanto durante cinco años la trabajadora pudo solicitar el abono del seguro. Sin embargo, la trabajadora pudo acreditar que en su centro de trabajo no tenía un ordenador propio asignado a su puesto, ni tenía habilitado acceso a la intranet.

FALTA DE INFORMACIÓN

Además, también se probó que ni el Gobierno de Navarra ni la aseguradora informaron a la trabajadora de la existencia del seguro. La sentencia estima la demanda porque considera que el plazo de prescripción de cinco años debe empezar a computarse desde que la trabajadora tuvo conocimiento de la posibilidad del ejercicio de la acción, es decir, desde que se enteró que había un seguro que cubría este supuesto.

MEDIOS NECESARIOS

Gran parte de las personas trabajadoras en el ámbito de la administración del Gobierno de Navarra siguen sin conocer la existencia y condiciones de estos seguros a los que tienen derecho. Por ello, hemos exigido que se dispongan los medios necesarios para que esta información sea facilitada de forma expresa a todos los empleados y empleadas públicos, temporales o fijos, que presten servicio en la Administración Foral.

Campaña contra la pobreza energética

La Federación de Jubilados y Pensionistas ha iniciado una campaña contra la pobreza energética que azota nuestro país. Pobreza que cada día aumenta y cuyas consecuencias son terribles en un amplio sector de nuestra población, especialmente entre las personas mayores, aunque el acceso a la energía es cada vez más difícil también para quienes sufren la lacra de los bajos salarios y la precariedad, como la juventud.

En Navarra el 9.9% de la población vive en riesgo de pobreza y el 3% en pobreza severa.

La pobreza energética empuja a la exclusión social a un gran número de personas, empeorando su calidad de vida, su salud, y lo que es peor, provoca muertes prematuras (se estiman 7.200 fallecimientos provocados por esta causa).

Las grandes empresas energéticas y sus lobbys consiguen que se les proteja para aumentar sin límites sus beneficios a costa de los ciudadanos y ciudadanas.

Según el INE, las personas que no pueden mantener su vivienda con una temperatura adecuada en invierno han pasado de 3,5 millones en 2019 a 5,1 millones en 2020, es decir, un aumento de 1,6 millones. Sin embargo, las personas beneficiarias del Bono Social no llegan a 1,2 millones. Aunque el Gobierno ha puesto en marcha medidas para mejorar la situación, la pandemia del COVID y el aumento disparado de los precios de la energía ha agravado aún más esta situación, ante la que CCOO exige actuaciones urgentes.

Los continuos incrementos de las tarifas de electricidad y gas nos empobrecen

El Gobierno es quien debe garantizar el suministro a todos los hogares

Hay que ser especialmente sensibles con los hogares donde viven mayores

PRINCIPALES INICIATIVAS

- Revisar los criterios de acceso al Bono Social para que cubra a más colectivos.
- Simplificar la carga burocrática y facilitar las gestiones para poder acogerse al Bono Social.
- Crear oficinas municipales de asesoramiento energético para orientar a los consumidores.
- Prolongar la prohibición de cortes de suministro por impago a los consumidores vulnerables.
- Subvención completa para los consumidores vulnerables de medidas de rehabilitación energética de sus viviendas o de sistemas de autoconsumo fotovoltaico.
- Reforma del sistema de formación de precios del mercado de la electricidad para eliminar los sobrebeneficios de las compañías eléctricas.
- Mayor control público de las actividades del sistema eléctrico.

Paros en Ikea Pamplona

La plantilla de IKEA han realizado varios paros y concentraciones frente al punto de entrega Ikea de Pamplona, para denunciar la actitud de la empresa de no querer sentarse a negociar las condiciones de trabajo tras la subrogación. Los paros han tenido un seguimiento de en torno al 95% de la plantilla.

El problema es que Ikea Ibérica ha subrogado a Ikea Norte –a la que pertenece el centro de Pamplona– y no quiere respetar las condiciones laborales de la plantilla tras la subrogación, algo que no se puede empeorar porque son derechos ya adquiridos de la plantilla.

La representación sindical en la empresa (1 CCOO y 1 ELA) denuncia que la dirección no puede imponer un calendario laboral como pretenden hacer o modificar el "plus cantina".

IMPOSICIÓN

Rubén Belzunegui, secretario de la Federación de Servicios, ha advertido que "si la empresa continúa por la senda de la imposición y se niegan a negociar, intensificaremos los paros y las medidas de presión para preservar los derechos de la plantilla".

Cargas de trabajo excesivas en el comercio

CCOO está llevando a cabo una campaña para denunciar la precariedad y las cargas de trabajo extremas que están soportando los empleados y empleadas en el comercio en Navarra. Primero con el Black Friday, luego con la campaña de ventas de Navidad y ahora con las rebajas de enero, las plantillas están desbordadas.

El sector registra en Navarra unas cifras inasumibles de temporalidad (20%) y parcialidad (28%). Es preocupante que la parcialidad femenina (34,61%) es más del doble que la masculina (16,02%), lo que supone una significativa brecha de género. A nivel estatal, la temporalidad es muy similar a la de nuestra comunidad, 20,3%, y la parcialidad es muy inferior, 18,3%.

Además, el sector del comercio, caracterizado también por las dificultades para conciliar por los horarios y la apertura en fines de semana, cuenta hoy con menos personal que antes de la pandemia.

La temporalidad del sector es del 20% y la parcialidad, del 28%

Trabajadoras de limpieza: meses sin cobrar y después al paro

Han sido meses de concentraciones ante la Inspección de Trabajo para reclamar el impago de nóminas a las empleadas de la empresa de limpiezas Yaunde S.L., que prestan sus servicios de limpieza precisamente en las oficinas de Inspección, pero el conflicto aún no ha terminado.

El pasado 1 de enero la empresa Yaunde despidió a las seis trabajadoras de limpieza y CCOO ahora ha denunciado, tanto a la empresa como a Inspección –responsables subsidiarios–. Inspección sacará a concurso el servicio de limpieza y CCOO pide la subrogación para estas empleadas que se han quedado en el paro después de varios meses consecutivos sin cobrar.

Pilar Piñeiro, secretaria de la Federación de Hábitat, recuerda que se trata de profesionales que están acostumbradas a vivir al día con jornadas reducidas y salarios muy ajustados, por lo que esta situación tiene un impacto muy negativo sobre su economía y sobre su salud.

Las trabajadoras de limpieza están acostumbradas a vivir al día, con jornadas reducidas y salarios muy ajustados, lo que incide en su economía y salud

Egunean lanaldi murriztuekin eta soldata oso doituekin bizitzera ohituta dauden langileak dira, eta, beraz, egoera horrek eragin oso negatiboa du haien ekonomian eta osasunean"

Mª Victoria Astráin
Secretaria general de la Federación de Sanidad

Les debemos mucho

Con esta rotunda aseveración justificó el Gobierno Francés el aumento retributivo para el personal sanitario. Así, mientras al otro lado de la muga nuestras compañeras de la sanidad gala van a ver reconocidos los sacrificios y esfuerzo que vienen realizando en tantos meses que llevamos de pandemia, nuestro personal, exhausto, afronta el tsunami de ómicron sin mayor reconocimiento que aquellos lejanos aplausos de la ciudadanía en los balcones al inicio de la epidemia.

La pandemia ha puesto en evidencia la escasez de personal sanitario. Muchos se han quedado sin vacaciones por la falta de profesionales para sustituciones y además han tenido que trabajar los "días especiales" de navidades que, pese a nuestras reivindicaciones, se siguen retribuyendo como el resto de festivos del año, excepto en el caso de las guardias, que se incrementaron tras su inclusión en la Ley de Presupuestos Generales de 2021. Esto supone una evidente mejora para quien realiza esas guardias, pero a la vez incide en la discriminación ya existente entre colectivos en materia de complementos salariales.

Somos la única comunidad que solo contempla la carrera profesional para sanitarios de los niveles A y B

Acabar con esas discriminaciones es un objetivo fundamental para CCOO y para ese fin alcanzamos en 2018 el Acuerdo de Fondos Adicionales, en el que se incluía que todos los niveles de encuadramiento cobren los festivos, la nocturnidad y la turnicidad en la misma cuantía, ya que las penosidades a que se refieren estos complementos son iguales para todas las personas que trabajan en tales circunstancias. Esa homologación se debía haber realizado en 2021 pero ha quedado sin efecto al no cumplirse el objetivo de estabilidad presupuestaria en 2020.

También es profundamente injusto el sistema de compensación por exposición a riesgos (biológicos, por radiaciones etc.), que además de ser inferiores que en el resto de la Administración, son porcentajes del salario base, cuando debieran retribuirse en función del riesgo al que esté expuesta la persona y no a su nivel de encuadramiento.

Y qué decir del acceso a la carrera profesional, cuando nuestro servicio de salud sigue siendo el único de todo el Estado que solo la contempla para sanitarios de los niveles A y B.

Es imprescindible, como evidencia esta pandemia, un aumento del personal, especialmente en Atención Primaria. Debemos hacer más atractiva nuestra comunidad para atraer y fidelizar profesionales y para ello debemos mejorar sus condiciones laborales, incluyendo las retributivas.

Oímos continuamente a muchos políticos hablar de defender los servicios públicos y ponderarlos, pero nunca de las condiciones del personal que los hace viables, como si esos servicios se prestaran por entes abstractos. El personal público arrastra una enorme pérdida de poder adquisitivo que viene desde el inicio de la crisis de 2010 y que ahora se va a ver aumentada con la mísera subida para 2022 de un 2% cuando el IPC ya está desbocado. Por otro lado el personal del nivel A sigue sin recuperar la rebaja salarial que realizó el Gobierno central con la excusa de aquella crisis.

Hay que poner fin a esa fórmula de cuadrar cuentas a costa de privar a las y los trabajadores de unas retribuciones justas, las limitaciones que impone el Gobierno Central no pueden ser la excusa permanente. El Gobierno de Navarra tiene que hacer útil la coyuntura de que ambos gobiernos sean de las mismas siglas exigiendo más medios económicos. Es imprescindible la dotación de nuevos y mayores Fondos Adicionales que sirvan para completar lo que quedó pendiente de 2018 y para corregir y mejorar las condiciones del personal de Salud. Sencillamente, porque se les debe mucho.

Nos encontrarás en...

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

SANGÜESA
C/ Juan de Berroeta,
2 bajo
C.P. 31400
(próxima apertura)

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 69 62 57

@ccoonavarra

@ccoonavarra

@ccoonavarra

@ccoonavarra

navarra@navarra.ccoo.es

navarra.ccoo.es

CCOO

Cerca de ti
Zugandik gertu