

Navarra sindical

CCOO



Nafarroa sindikala

Revista digital CCOO Navarra | Abril 2022

**HAY QUE FRENAR
LOS PRECIOS**



PROTEGER EL EMPLEO

¿Conoces todos los servicios y descuentos que ofrece CCOO?



OFERTAS PARA CCOO APARTAMENTOS Y HOTELES

APARTAMENTOS Y HOTEL EN GANDIA
GRAN HOTEL DEL COTO EN MATALASCAÑAS

haz clic

[HTTPS://WWW.VACACIONESAH.COM/OFERTAS-COLECTIVOS/](https://www.vacacionesah.com/ofertas-colectivos/)



Chechu Rodríguez
Secretario general de CCOO Navarra

Blindar las condiciones de vida

Vivimos una situación muy delicada. Hay casi 10 millones de personas a las que no se les puede apretar más el cinturón. Personas que requerirán de algún tipo de renta para hacer frente a esta escalada de precios y salvar 2022. El Gobierno ha anunciado un plan de choque para afrontar las consecuencias de la guerra en Ucrania. Medidas que responden a la emergencia en lo referido a precios de los combustibles; no resuelven aún cómo se va a afrontar el problema de los precios energéticos, y se quedan cortas en la protección de las personas más afectadas por el incremento de los precios.

Son medidas positivas pero insuficientes para proteger a los colectivos más vulnerables, no solo a los hogares que sufren pobreza severa, sino a los mileuristas que no pueden hacer frente al incremento brutal de precios que estamos sufriendo. El Gobierno tiene que ser valiente y poner sobre la mesa del diálogo social un paquete de medidas más ambicioso que proteja a las personas que peor lo están pasando. Medidas que permitan un acuerdo salarial, porque CCOO no va a avalar un proceso de devaluación de los salarios.

Hay que blindar las condiciones de vida de la gente, las bases materiales que cohesionan la sociedad y engrasan la convivencia. Los trabajadores y trabajadoras no pueden pagar de nuevo con sus salarios una crisis que no han generado. Tenemos que asegurar su poder adquisitivo en el próximo

ciclo económico e introducir cláusulas de revisión salarial. Porque lo que desestabiliza a las empresas navarras es el precio de las materias primas y la energía, no el coste laboral de sus plantillas.

La guerra ha acentuado la crisis, pero ya la arrastrábamos de antes. El año pasado las grandes eléctricas ganaron más de 6.500 millones de euros mientras el precio de la luz se duplicaba para hogares y empresas. Hoy, la autonomía energética es una necesidad evidente. Navarra tiene aquí capacidad y recorrido. Tenemos que aprovechar los fondos europeos para acelerar la transición energética.

Compartimos del plan de choque del Gobierno la prohibición de los despidos cuando las empresas utilicen recursos públicos para hacer frente a esta crisis. Es necesario que haya corresponsabilidad empresarial para evitar que se incremente aún más el empobrecimiento de los hogares. No podemos obviar que en las medidas aprobadas hay un claro desequilibrio entre la ayuda recibida por las empresas directamente afectadas por la crisis (2.200 millones de euros) y los hogares vulnerables (140 millones de euros).

El pasado 23 de marzo vivimos una jornada de protesta en los centros de trabajo y ciudades de todo el país por el encarecimiento de los precios. Lógicamente vamos a provocar nuevos escenarios de movilización en base a la negociación colectiva si esto sigue así. Porque es el momento de blindar nuestras condiciones de vida.

Es necesaria la corresponsabilidad empresarial para evitar que se incremente aún más el empobrecimiento de los hogares

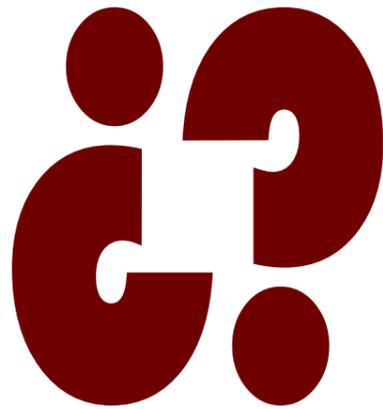
Navarra sindical CCOO Nafarroa sindikala

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



Tengo derecho a formarme en el trabajo

Hace unas semanas se conocía una sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Pamplona que reconocía el derecho de un trabajador a elegir el turno de mañana de forma continuada para poder estudiar en la UNED por la tarde. Te contamos cuáles son tus derechos de formación en el trabajo.

- Tienes derecho a disfrutar de los permisos necesarios para presentarte a exámenes.
- Puedes elegir turno de trabajo o teletrabajo -si la empresa funciona con estas modalidades y el puesto o las funciones lo permiten- para cursar con regularidad estudios que te permitan obtener un título académico o profesional.
- Puedes adaptarte la jornada ordinaria para asistir a cursos de formación profesional.
- También tienes derecho a que se te concedan los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- Si se modifican las funciones de tu puesto de trabajo, tienes derecho a la formación necesaria para adaptarte al puesto. Esa formación correrá a cargo de la empresa y el tiempo destinado a esa formación se considerará tiempo de trabajo efectivo.
- Además, para cursar una formación reconocida por una titulación o acreditación oficial e impartida, en todo o en parte, de forma presencial dispones del Permiso Individual de Formación (PIF). El PIF es un permiso remunerado de hasta 200 horas laborales por curso

académico o año natural, para la realización de una acción formativa reconocida mediante acreditación oficial, sin que ello conlleve una pérdida de salario. La empresa, a través de la aplicación de la FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) comunica la concesión del PIF y se descuenta de sus cotizaciones a la Seguridad Social el importe de los costes salariales de la persona que disfruta este permiso.

- Tienes derecho a 20 horas anuales para realizar formación para el empleo vinculada a la actividad de la empresa. Este derecho está recogido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Consulta con tu delegado o delegada de CCOO si quieres formarte en tu empresa o pide una

cita de asesoramiento en el sindicato para que te orientemos. Si quieres ampliar información sobre las posibilidades de formación en tu empresa, consulta esta

GUÍA

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"



Derecho a vacaciones también a partir de los 18 meses de baja

La Asesoría Jurídica de CCOO de Navarra ha conseguido en una sentencia del 17 de marzo que se reconozca el derecho a que el período de baja en el cual se permanezca después de haber agotado los 18 meses también compute a efectos del disfrute de las vacaciones.

La Asesoría Jurídica del sindicato planteó ante los Juzgados de lo Social la siguiente cuestión. Una persona trabajadora que ha agotado el período máximo de baja de 18 meses, continúa en esta situación por demora en la calificación, ya que está pendiente de que el Tribunal Médico decida si tiene derecho o no a una incapacidad. Finalmente se le comunica que no tiene derecho a una incapacidad permanente y se le da el alta con la obligación de reincorporarse.

EL CRITERIO DE CCOO

La persona trabajadora solicita las vacaciones a la empresa de todo el período que ha estado de baja y que no ha podido disfrutar por su enfermedad y la empresa le dice que a partir de los 18 meses (545 días), como ya no tiene obligación de cotizar, no tiene ninguna obligación con ella. Por lo tanto, todo el período transcurrido entre los 18 meses y la fecha del alta no se puede tener en cuenta para calcular las vacaciones que tiene pendientes de utilizar.



En este caso, se condena a la empresa a reconocer a la trabajadora el derecho a disfrutar de 32 días más de vacaciones

Entonces, la Asesoría Jurídica de CCOO de Navarra interpone una demanda en el Juzgado de lo Social. El pasado 17 de marzo se dicta una sentencia en la cual se recoge el criterio de la Asesoría Jurídica de CCOO de que todo este período de tiempo posterior a los 18 meses en los cuales se sigue de baja médica hasta pasar el Tribunal, también debe ser considerado

para el cálculo de las vacaciones.

Señala la sentencia que durante este período que excede los 18 meses, la alteración de la salud impide el desempeño de la actividad laboral por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora, y por lo tanto, el efecto reparador de las vacaciones no se está dando.

En el presente caso se condena a la empresa a reconocer el derecho de la demandante a disfrutar de 32 días más de vacaciones que los que la empresa le reconocía. En el caso de que a la demandante se le hubiese reconocido una incapacidad permanente y se hubiese extinguido el contrato de trabajo, en la liquidación y abono de las vacaciones no disfrutadas que hubiese realizado la empresa en el finiquito, también se tendría que haber incluido este período.

Concurso de relatos “La salud en el trabajo”

7º Concurso de relatos

La Salud en el Trabajo

Inf3rmate en www.fsc.ccoo.es



El plazo de participaci3n termina el 15 de abril. El relato ganador se dar3 a conocer el 28 de abril, D3a Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y el premio est3 valorado en 300 euros.

Lehiaketaren helburua da osasunaren eta lan-baldintzen arteko lotura argia ikusaraztea, horren garrantzi handiaz jabetzea eta, batez ere, prebentzioa posible dela eta posible izan behar duela pentsaraztea.

Parte hartzeko prozesua oso erraza da. Idatzi nahi duzuen kontakizun laburra, baina izenik eta erakunderik aipatu gabe,

eta iritziak, ideologia, sexua, erlijioa eta abar errespetatuz. Bidal diezagukezue, kontaketa-
ren izenburuaren izena duen fitxategia aipatuz, concurso@fsc.ccoo.es helbidera. Zorte on!

Puedes leer las bases del concurso y cumplimentar el formulario de

inscripci3n pinchando

[AQUÍ](#)



CCOO, gune kardiobabestuarik

Sindikatuak HeartSave desfibriladore automatiko bat jarri du Iruñeko egoitza nagusiko lau garren solairuan, erabiltzailea jarraibide akustiko eta bisualen bidez bizkortzeko prozesuaren bidez gidatzen duena. Bihotz-biriketako geldialdien kasuan, desfibriladoreak automatikoki hautatuko du pazienteak behar duen energia eta karga.

Pediatriako erabilera ere badu, 1 eta 8 urte bitarteko pazienteak tratatzeko (edo 25 kilo arteko pisua). Iruñeko CCOOren egoitzan lan egiten duten langileak desfibriladore hori erabiltzen trebatu dira, behar izanez gero erabilera egokia bermatzeko. CCOO gune kardiobabestua da orain bere afiliatuentzat.



CCOO, espacio cardioprotegido

El sindicato ha instalado en la cuarta planta de su sede central de Pamplona un desfibrilador HeartSave autom3tico que gu3a al usuario a trav3s del proceso de reanimaci3n mediante instrucciones ac3sticas y visuales. En casos de parada cardiorrespiratoria, el desfibrilador seleccionar3 autom3ticamente la energ3a y la carga que necesita el paciente.

Tambi3n tiene un modo de uso pedi3trico para tratar a pacientes de entre 1 a 8 a3os (o hasta 25 kilos de peso). La plantilla que trabaja en la sede de CCOO de Pamplona se ha formado en el uso de este desfibrilador para garantizar un uso adecuado en caso de que fuera necesario. CCOO es ahora un espacio cardioprotegido.



Ander G3mez, Rub3n Belzunegui y David Marcalain

Federaciones de Ense3anza, Servicios y Servicios a la Ciudadan3a de COO Navarra

Convenio de acci3n e intervenci3n social de Navarra

Varias empresas que est3n afectadas de manera subsidiaria por el convenio de intervenci3n social de Navarra, est3n intentando que 3ste decaiga a trav3s de la v3a judicial. De prosperar esta demanda y lograr llevar adelante sus prop3sitos, unas 1.600 trabajadoras y trabajadores que se dedican a ayudar al pr3jimo, se quedar3an sin la cobertura de un convenio que les proporciona unas condiciones dignas de trabajo.

La inmensa mayor3a de la patronal y la unanimidad de los sindicatos con representaci3n en este sector en Navarra estamos defendiendo la validez y vigencia de este convenio, que tambi3n cuenta con el respaldo del Gobierno de Navarra.

Los trabajadores y trabajadoras afectadas est3n llevando a cabo una labor social imprescindible desde diferentes 3mbitos. Est3n posibilitando dar soporte a las personas que m3s lo necesitan por estar atravesando diferentes problem3ticas. Muchas de ellas de una extrema necesidad de salud, social o econ3mica, y demasiadas veces todas juntas.

CCOO trata de defender la aplicaci3n de este convenio por varias v3as. La v3a judicial a trav3s de los abogados, coordinando la acci3n judicial; y por otro lado, la defensa p3blica a trav3s de una unidad de todos los firmantes, patronal y sindicatos. Pero eso no ha sido posible por la oposici3n

de LAB. Nosotros hemos vuelto a insistir en esa v3a, ya que fortalece una mejor defensa y adem3s posibilita que en el posible caso de perder una demanda que se sustancia en las formas de la negociaci3n, 3stas se puedan subsanar y afrontar una nueva negociaci3n r3pida y en las mejores condiciones. Al final se ha logrado consensuar trasladar al Gobierno de Navarra la preocupaci3n de los firmantes por la situaci3n del convenio.

A CCOO no le parece oportuno romper la unidad de los firmantes para llevar a cabo estrategias individuales poniendo la vista en sacar mayores r3ditos sindicales, dejando de lado la prioridad de la defensa de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de este sector.

Por ello es necesario trasladar al conjunto de los afectados la firme defensa de sus condiciones a trav3s de la v3a legal. Este juicio lo vamos a ganar, y el

firme compromiso de todas las partes firmantes del acuerdo de defender el convenio por todas las v3as.

Desde estas l3neas, hacemos un llamamiento a las empresas demandantes a cesar en su actitud de poco recorrido.

A que cesen en su empe3o de sembrar una incertidumbre innecesaria, que vamos a combatir el conjunto de las partes que en Navarra hemos firmado el acuerdo injustamente impugnado.



Contener los precios, proteger el empleo

El pasado 23 de marzo vivimos una jornada de movilización en los centros de trabajo navarros y una concentración en Pamplona para mostrar nuestra preocupación y malestar por la escalada desbocada de los precios.

Miles de trabajadores y trabajadoras participaron en las concentraciones convocadas el 23 de marzo en los centros de trabajo de todo el país y en las 58 movilizaciones de la tarde, respondiendo así a la convocatoria de CCOO y UGT. El objetivo: pedir al Gobierno medidas urgentes que detengan la subida de precios de los bienes básicos y de la energía; que protejan el empleo y que frenen el deterioro de nuestras condiciones de vida. Una jornada de protesta en la que se unieron fuerzas con organizaciones de consumidores, vecinales, de trabajadoras y trabajadores autónomos y la sociedad civil.

UN PROBLEMA QUE VIENE DE ANTES

En la concentración de la tarde en Pamplona, el secretario general de CCOO Navarra, Chechu Rodríguez, señaló que “estamos en una situación complicada y no solo por la invasión de Rusia sobre Ucrania. El problema del coste de las energías, aunque ahora se haya acentuado por la guerra, viene de antes. Desde la crisis de 2008 ya decíamos que el empobrecimiento energético estaba afectando cada vez a más hogares que no podían llegar a pagar esos consumos. Por eso reclamamos que el precio energético tiene que bajar. No podemos seguir manteniendo que los costes de la energía más cara sean

los que marquen el precio de la energía en este país. Tiene que actuarse sobre los precios energéticos para que no sean las pequeñas y medianas empresas o las empresas de más consumo, ni tampoco los trabajadores y trabajadoras, quienes paguemos el coste de otra crisis que nosotros no hemos generado”.

UN SISTEMA DE PRECIOS INJUSTO

Las autoridades europeas deben levantar las normas que impiden el control de los precios de la energía. Es fundamental que se permita a los países que el precio del gas, que es un precio ahora disparatado, no marque el de la energía. Si esto no se cambia no va a ser posible contener los precios. Esa es la batalla que se juega España, y en esa batalla el Gobierno tiene que hacerse fuerte y concitar mayorías en Europa.

Nuestras reivindicaciones pasan por adoptar medidas que contribuyan a la contención de los precios de la luz y del gas, que están impactando en las economías familiares, para proteger a los colectivos más vulnerables, incrementar los bonos sociales, evitar los precios abusivos de los alquileres



Hay que actuar sobre los precios energéticos para que no sean las pequeñas empresas ni los trabajadores y trabajadoras quienes paguemos el coste de la crisis

y mantener los precios en sectores que están siendo muy impactados, como pueden ser los que usan exceso de carburantes.

CAMBIO EN EL MODELO ENERGÉTICO

España tiene que ganar autonomía energética. Podrían utilizarse los fondos europeos de recuperación postcovid Next Generation para acelerar el proceso de cambio en el modelo energético e impulsar las energías renovables, porque no puede ser que los precios del gas marquen el de la electricidad que se genera a través de otras tecnologías más baratas.

REDUCIR LOS IMPUESTOS AGRAVA EL PROBLEMA

Bajar impuestos de forma generalizada en este momento es una trampa, que no va a servir para bajar los precios y sí para endeudar al

país y meterle en una zona de riesgo.

Porque, si en los próximos años hubiese un cambio en la orientación de las políticas europeas, España podría verse abocada a una segunda fase de austericidio como conocimos desde 2011.

Aquí de lo que se trata es de que paguen más los que más tienen y de que reciban más quienes peor lo están pasando y, sobre todo, que los enormes beneficios e ingresos de las empresas eléctricas no se nutran del disparate de precios energéticos que hay en España.



¿Qué ventajas tengo por estar afiliado a CCOO?

- Negociamos en tu representación acuerdos que garantizan el salario, las categorías profesionales, la jornada, las pensiones, los permisos, etc.
- Nos ocupamos de seguir de cerca la aplicación de la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres en los centros de trabajo.
- Vigilamos tu salud laboral y el cumplimiento de la normativa en las empresas.
- Facilitamos asesoramiento especializado, tanto laboral como jurídico, para tus problemas laborales. El coste del asesoramiento tiene una bonificación progresiva, dependiendo de la antigüedad, llegando a ser gratuita a partir de más de 3 años de afiliación. La cuota de afiliación es deducible en el IRPF. Además, contamos con cuota especial y súper reducida para personas con ingresos bajos.
- Ofrecemos servicios interesantes a nuestra afiliación: seguros, cursos homologados, orientación laboral, bolsa de empleo, descuentos especiales, etc.

“Se ha comprobado que los trabajadores que pertenecen a un sindicato, ganan más que los no sindicalizados”



Estamos de estreno Nueva web de ventajas para la afiliación servicios.ccoo.es

CCOO acaba de presentar una nueva web de servicios para la afiliación. No es solo un lavado de cara: se han actualizado todos los contenidos y se ha organizado la información de una forma más sencilla. Ahora, las ventajas de estar afiliado o afiliada están más cerca de las personas trabajadoras. La navegación es más intuitiva y la información más accesible, porque se ha habilitado un buscador con etiquetas predefinidas. Quien acceda a la web para cazar algún descuento, deberá indicar el servicio que está buscando y la localidad que le interesa. También tiene a su disposición un filtro de etiquetas que le permitirá elegir entre cerca de medio millar de posibilidades (apartamentos, asesorías, autoescuelas, campings, clínicas dentales, floristerías, academias de idiomas, parques acuáticos, restaurantes, etc). Recuerda que, para disfrutar de los descuentos,

será imprescindible presentar un certificado de afiliación, que se puede solicitar en la misma página web.

ALGUNOS EJEMPLOS

Si te interesa hacer un curso de buceo en Castellón este verano, te costará un 20% menos por estar afiliado o afiliada al primer sindicato del país. ¿Necesitas cambiar de gafas, ir al dentista, pasar un reconocimiento médico...? En la nueva web de servicios de CCOO encontrarás los establecimientos más cercanos con los que tenemos acuerdos y en los que te aplicarán descuentos de entre un 5 y un 55%. Tanto en Navarra, como en otras comunidades. Si lo que buscas es dónde pasar las próximas vacaciones, puedes elegir entre una amplia oferta de hoteles, apartamentos y residencias de verano. No pagues más de lo necesario. Busca tu descuento por ser parte del equipo de CCOO.

Contamos contigo

QUEREMOS MÁS



MÁS DERECHOS

La crisis pandémica de la COVID ha supuesto un duro golpe para la sociedad y para el mercado laboral, que gracias, particularmente, a nuestra acción ha tenido una salida que ha protegido el empleo y a las personas trabajadoras. **Ahora es el momento de seguir avanzando, de conquistar más derechos.** Los acuerdos en materia laboral o la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) son avances muy significativos, pero queremos más, por justicia social y equidad económica.

QUEREMOS MÁS



MÁS ACCIÓN

Somos muy conscientes de que los derechos no se regalan, y de que es la acción sindical de la afiliación y la representación sindical en los centros de trabajo la que logra avances y conquistas construyendo movimiento obrero. **Aún quedan muchas conquistas, muchos derechos** por los que hay que seguir luchando, y todo el apoyo es poco.

Queremosmas.ccoo.es

QUEREMOS MÁS



MÁS COBERTURA

Son muchas las consultas que desde CCOO atendemos diariamente para resolver dudas y asesorar a nuestras compañeras y compañeros, pero somos conscientes de que hay casos a los que no llegamos. **Queremos llegar a todos ellos, extender el alcance de nuestra cobertura** a cuantos más trabajadores y trabajadoras sea posible.

QUEREMOS MÁS



MÁS AUTONOMÍA

Nos debemos a nuestra gente, a las trabajadoras y los trabajadores. **Que no te mareen: el 85% de la financiación del sindicato proviene de la cuota sindical de su afiliación.** Con la aportación que la afiliación hace, ponemos a disposición del conjunto de trabajadoras y trabajadores de forma solidaria los servicios jurídicos y organizamos la acción sindical. No dependemos de nadie, nos debemos a nuestra afiliación, y así queremos que siga siendo.

NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Con la reforma laboral, el 30 de marzo entraron en vigor los nuevos artículos 11, sobre contrato formativo; 15, sobre contratación temporal; y 16, sobre el contrato fijo discontinuo del Estatuto de los Trabajadores.

La reforma laboral supone una apuesta clara por la reducción de la temporalidad en varios ejes:

- El contrato de trabajo se presume como indefinido.
- Las empresas solo podrán hacer contrato temporal por circunstancias de la producción o por sustitución (aparte de los contratos formativos, de relevo o de inserción).
- Además, estas modalidades deben tener causas justificadas más delimitadas que antes.
- Desaparece el contrato por obra o servicio, fuente de fraude y precariedad crónicas.
- Se reduce el periodo de concatenación de contratos, pasando de un periodo de 24 meses en 30 meses, a 18 en 24 meses para considerarse como contratos indefinidos. Los límites de la concatenación operan tanto sobre la persona trabajadora como sobre el puesto de trabajo.
- Pasan a considerarse indefinidos los contratos en fraude de ley y además todos los que incumplan lo establecido en esta regulación.
- Se refuerza la modalidad del contrato fijo discontinuo, para conversión en indefinida de parte de la temporalidad injustificada o fraudulenta anterior.
- Se articulan nuevos mecanismos de lucha contra el fraude y el abuso en la contratación: cotización adicional para contratos inferiores a 30 días e infracciones por cada contrato.

ÚNICAS CAUSAS QUE JUSTIFICAN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

- A partir del 30/03/2022 las empresas solo podrán utilizar la contratación temporal:
- Por circunstancias de la producción, para cubrir incremento ocasional e imprevisible, o bien oscilaciones que, aun siendo actividad normal, generan desajuste temporal de empleo necesario -salvo supuestos f. discontinuo-, incluyendo vacaciones anuales. Duración máxima 6 meses (salvo ampliación en convenio sectorial, máximo 1 año), incluyendo prórrogas.
- Por circunstancias de la producción, para atender situaciones ocasionales, previsibles y con duración reducida. Uso durante un máximo de 90 días al año, no continuados (sin limitación de nº de contratos en ese periodo), e informando a la RLPT de la previsión de uso.
- Para sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- A partir de ahora, ya no se puede utilizar contratación temporal para cubrir obra y servicio, ni contrataciones, subcontratas o concesiones que sean actividad habitual u ordinaria.

CASOS EN LOS QUE EL CONTRATO TEMPORAL SE CONVIERTE EN FIJO

- Por encadenamiento de contratos, se convierte en contrato fijo:
 - ◇ Persona trabajadora con 2 o más contratos causa productiva (incluido ETT) durante 18 meses en periodo de 24 meses, mismo o diferente puesto, misma empresa o grupo.
 - ◇ Última persona contratada en puesto de trabajo ocupado por contratos causa productiva (incluido ETT) durante 18 meses en periodo de 24.
 - ◇ Esto ya ha entrado en vigor el 30/12/2021, computando el contrato a dicha fecha.
- Además, se convierte en fijo si falta alta en Seguridad Social en plazo igual al periodo de prueba, y en general si se incumple lo establecido en la normativa. Lógicamente, todo ello además de los acuerdos de pase a fijo que se puedan alcanzar en convenios o acuerdos.

MEJORA DE LA REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

- Contrato de formación en alternancia:
- La formación, tanto teórica como práctica, es parte sustancial del contrato.
 - Duración: mínimo 3 meses, máximo 2 años.
 - Retribución: La fijada por convenio para dicho contrato. En su defecto, mínimo del 65% el primer año y el 75% el segundo año del grupo o nivel, con garantía del SMI.
- Contrato formativo para la obtención de práctica profesional:
- Con titulación universitaria o equivalente, en los 3 años tras terminación de estudios.
 - Duración: mínimo 6 meses, máximo 1 año.
 - Retribución: La fijada por convenio para dicho contrato. En su defecto, la establecida en el grupo o nivel, todo ello con el mínimo de la modalidad de alternancia y con garantía de SMI.

EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- Para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Para trabajos de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos (determinados o indeterminados). Integra así los de llamamiento cierto, antes indefinidos a tiempo parcial.
- Para trabajos en ejecución de contratos, subcontratas y concesiones administrativas (nuevo supuesto que pretende sustituir parte de lo que se cubría con obra y servicio). En este caso, solo puede haber periodos de inactividad como plazos de espera entre subcontrataciones, con el máximo de 3 meses -salvo que se amplíe por convenio sectorial-.
- El contrato fijo discontinuo NO puede hacerse a tiempo parcial, salvo que se pacte en convenio colectivo sectorial. También se remite a la negociación colectiva, entre otros aspectos, la posibilidad de fijar un periodo mínimo de llamamiento y cómo efectuarlo.

Desde CCOO vamos a ser exigentes con el cumplimiento y desarrollo de esta nueva normativa en todos los sectores y empresas navarras



Los contratos de duración determinada suscritos antes del 30/12/2021 estarán vigentes hasta su duración fijada o máxima (salvo que fuesen en fraude de ley). Los que se hayan firmado entre el 30/12/2021 y el 30/03/2022 estarán vigentes como máximo seis meses.

Mayores frente a la banca

La Federación de Pensionistas se manifestó en Pamplona para reivindicar un servicio de atención presencial en los bancos.

La plataforma 'Mayores frente a la crisis', de la que forma parte CCOO, organizó una manifestación en Pamplona bajo el lema 'Mayores frente a la banca', con el objetivo de reivindicar un servicio presencial en los bancos y protestar contra la exclusión y maltrato que reciben las personas mayores.

Más de 25.000 oficinas, sucursales y cajeros se han cerrado en los últimos años y se ha mandado a la calle a más de 115.000 personas. "Se va a concentrar la banca en 4 o 5 grandes bancos, y nos vamos a encontrar que un derecho tan fundamental como es tener acceso presencial y atención per-



sonalizada va a desaparecer con el tiempo".

Servicios básicos como telefonía o electricidad ya no aceptan el pago en metálico en sus oficinas. "Se nos obliga a realizar cobros y pagos a través de las entidades

bancarias sin empleados, en cajeros automáticos o por medios digitales y/o tarjetas. Por eso pedimos a los poderes públicos que nos garanticen un acceso adecuado a los servicios bancarios básicos".

Visita a las bodegas Malón de Echaide en Cascante y Tarazona

El pasado 2 de marzo 64 personas participaron en una excursión cultural en la que se visitaron las bodegas Malón de Echaide en Cascante, así como la ciudad de Tarazona. Allí se disfrutó de la visita guiada por la catedral de Santa María de la Huerta y se realizó una ruta turística por la ciudad. El objetivo de esta actividad impulsada desde la federación es favorecer el enriquecimiento cultural y promocionar el envejecimiento activo y saludable.



CCOO exige a Douglas que retire el ERE "salvaje"

La empresa quiere despedir a 1.000 personas en todo el país. En Navarra, estarían afectadas 40 de las 65 trabajadoras que tiene en plantilla.

CCOO se concentró frente al Douglas de Carlos III de Pamplona y de Tudela el pasado 18 de marzo para denunciar el ERE "salvaje" que pretende aplicar la empresa, y que fue contestado con una jornada de huelga con un seguimiento masivo en todo el país.

La empresa quiere iniciar un ERE para despedir a 1.000 trabajadores y trabajadoras y también modificar el sistema de incentivos en tienda y los horarios en el almacén. Esto empeoraría las condiciones laborales del personal que siguiera trabajando en Douglas, unas 600 personas en todo el país.

En Navarra, el ERE afectaría a 40 de las 65 personas que trabajan en Douglas en Navarra, con el cie-



rrer de una tienda en Tudela, otra en Tafalla y cinco en Pamplona (Burlada, Carlos III, Monasterio de Urdax, Esquíroz y Benjamín de

Tudela). Se mantendrían abiertas las tiendas de La Morea y Sancho el Mayor en Pamplona, Estella y Tudela.

CaixaBank: una plantilla al límite

La situación actual de la plantilla de CaixaBank es insostenible, con un nivel de tensión comercial extrema y un déficit de personal tras las salidas del ERE.

La plantilla está dando la cara ante los clientes por decisiones que toma la dirección del banco, que CCOO ni entiende ni comparte. La subcontratación de servicios financieros incide en la ex-



clusión y la precarización en el empleo y la atención a la clientela, contribuyendo a elevar nega-

tivamente el riesgo reputacional. El banco debe garantizar servicios e inclusión financiera con empleo estable de calidad.

La plantilla dice basta a su situación, denuncia presiones y exclusión y por ello se ha concentrado en todas las capitales de provincia del país.

La GUERRA en la industria

Se están negociando las condiciones de 50.000 personas que trabajan en la industria navarra.

La guerra en Ucrania está teniendo consecuencias devastadoras para la población y nefastos efectos económicos y sociales a nivel global. También para el sector industrial, con un encarecimiento del precio de la energía y de las materias primas, y el desabastecimiento de materiales.

Actualmente en el sector industrial de Navarra se están negociando el convenio del metal, el de talleres de reparación, el de fontanería y calefacción, y a nivel estatal el convenio de conservas vegetales (12.000 personas en Navarra). Se están negociando las condiciones de 50.000 trabajadores y trabajadoras de la industria navarra y pedimos acuerdos salariales que garanticen su poder adquisitivo en un ciclo de varios años, con cláusulas de revisión salarial en los convenios que están en negociación. Somos conscientes del complicado contexto,



pero las consecuencias de la guerra no pueden redundar exclusivamente en la pérdida salarial de las plantillas.

Ya estamos viviendo parones en las industrias por la falta de suministros, las fuertes subidas del precio del gas y el crudo y la huelga de transporte. En Navarra, tanto el sector del auto como el agroalimentario, sufren desab-

tecimiento y subidas de precios de componentes (cableado, acero, neón, cereales y aceite de girasol procedentes de Ucrania y aluminio y productos fitosanitarios para la agricultura que provienen de Rusia). Antes de que se destruyan más puestos de trabajo, se debe actuar ya frente a esta nueva crisis y para ello planteamos varias medidas.

MEDIDAS NECESARIAS

- **Intervención del mercado eléctrico.** Muchas empresas navarras tienen contratos eléctricos viejos y les toca ahora renovarlos; si no hay una intervención pública en el mercado energético muchas tendrán grandísimas dificultades.
- **Limitar la dependencia energética de España.**
- **Activar la mesa del diálogo social permanente del sector del metal,** que se ha creado recientemente para impulsar el desarrollo del sector en Navarra.
- **Activar el mecanismo RED pactado en la reforma laboral** para aquellas actividades en las que la guerra está teniendo ya un fuerte impacto para evitar despidos.

Desde CCOO pedimos acuerdos salariales que garanticen el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras

Impagos de DomusVi a su plantilla

CCOO denuncia errores en el pago de nóminas en los centros de atención a personas con discapacidad gestionados por DomusVi.

La empresa DomusVi gestiona en Navarra numerosos centros de atención a las personas con discapacidad. Si bien la labor que ejercen sus trabajadores y trabajadoras es intachable, la administración de DomusVi comete constantemente errores en las nóminas de la plantilla de todos esos centros, dando lugar a reclamaciones que se van sumando a lo largo de los últimos años. Los “errores” que no se pagan en las nóminas son variados: derecho a la percepción de un determinado complemento, actualización de la antigüedad, pago de cantidades adeudadas, etc.

La respuesta de la empresa a las continuas quejas y denuncias de los comités de empresa se basan en el funcionamiento del programa informático que elabora las nóminas, que es el mismo para todo el conglomerado de centros residenciales que gestiona DomusVi a nivel estatal.

En Navarra, CCOO, UGT, ELA y LAB nos hemos reunido con el director general de la empresa, quien ha reconocido que tienen problemas en la gestión de las nóminas y tiene voluntad de solucionarlo, pero la solución no llega. También nos hemos reunido con la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas (ANADP) y con Inspección de Trabajo para denunciar los hechos, pero aún estamos pendientes de la respuesta.



La empresa achaca los errores al sistema informático pero no resuelve el problema

No se están pagando algunos complementos, antigüedad o cantidades adeudadas con la plantilla

Los delegados, apoyados por CCOO, instan a la dirección de la empresa a nivel estatal a actualizar sus sistemas informáticos para que se adecúen a la realidad del convenio aplicable y se corrijan los errores con la mayor brevedad posible y de una forma eficaz, para que no vuelvan a darse en el futuro.

CCOO también denuncia que, tratándose de centros concertados con el Gobierno de Navarra, la ANADP posee un poder de su-

pervisión sobre la empresa; una facultad de vigilancia que en absoluto está ejerciendo, ya que, a pesar de conocer la situación, se mantiene pasiva legitimando, con su silencio cómplice, una práctica empresarial reprochable.

Esta problemática que recae sobre la totalidad de las plantillas, tiene especial incidencia sobre los contratos concertados a tiempo parcial, afectando especialmente a las mujeres trabajadoras, colectivo mayoritario en este sector.

Movilizaciones para defender al personal sanitario

Participación masiva para defender una sanidad pública de calidad y mostrar el descontento de unas plantillas sanitarias que están hartas y reivindican mejoras.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios ha participado recientemente en movilizaciones de protesta por las condiciones laborales del personal de salud, con demandas que arrastramos durante los últimos años y que han llevado a la plantilla a una situación de hartazgo.

Por un lado, convocadas por la Comisión de Personal del SNS-O –de la que forma parte CCOO– bajo el lema “Contra el maltrato y abandono del personal del Servicio Navarro de Salud”, se llevaron a cabo concentraciones en el Hospital Universitario de Navarra y en los Hospitales de Estella y Tudela. Al día siguiente, convocada por la Plataforma de Salud de Navarra, y bajo los lemas “Defendamos la Sanidad Pública-Osasungintza Publikoa Defenda Dezagun” y “Mejora de las condiciones laborales/Lan-baldintzak hobetu” se llevó a cabo una gran manifestación en el centro de Pamplona con la participación de algunas organizaciones sindicales como CCOO.

Además de la asistencia de trabajadores y trabajadoras sanitarios, debemos reconocer el ejemplo de los y las numerosas ciudadanas que acudieron a la



manifestación a defender un pilar fundamental de nuestro Estado de Bienestar y a solidarizarse además con las reivindicaciones del personal de salud respecto de sus condiciones laborales, solidaridad que sin duda supone un aliado a la hora de prestar servicios a esa ciudadanía a la que van dirigidos.

Todas sabemos de esa petición de unidad sindical que nos reclaman las trabajadoras, sobre todo en ocasiones como esta. No será a CCOO a quien se pueda achacar no haber contribuido a ese intento de unidad, y de dar la mayor visibilidad posible a las demandas laborales del personal. Algunas de estas son el dimensionamiento y estabilización de la plantilla atajando las intolerables tasas de

temporalidad; la dignificación de la contratación; el fin de las discriminaciones (carrera profesional o reconocimiento más justo de complementos como es el de exposición a riesgos); la optimización de los recursos públicos evitando los altos pagos en productividades; la implementación de las medidas comprometidas para la mejora de la Atención Primaria, etc.

El éxito de la manifestación fue incontestable. Ahora toca comprobar si se cumple el verdadero objetivo, es decir, si el Gobierno de Navarra ha tomado nota y “mueve ficha”. Porque si algo ha quedado claro es que CCOO no va a admitir continuar así y no se va a cruzar de brazos ante esta situación.

David Marcalain, nuevo secretario general

Sustituye a Cecilio Aperte y se pone al frente de una federación que agrupa a 309 delegados y 2.338 afiliados en Navarra.

David Marcalain (Pamplona, 12/09/1973) lleva 25 años afiliado a CCOO. Con 24 años entró en la sección sindical de TRW, donde permaneció hasta 2018. Allí se curtió en la labor sindical liderando las negociaciones de su empresa y participando en las ejecutivas de la Federación de Industria. En 2018 obtuvo una plaza como policía municipal local y ahora se enfrenta a su mayor reto sindical como secretario general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

Entre sus objetivos está la de-

fensa de las condiciones laborales de los empleados y empleadas de la Administración navarra y de los servicios públicos. Pero no menos importante, ha señalado Marcalain, es “organizar” a los trabajadores y trabajadoras de otros sectores más pequeños que engloba la federación. “Hay sectores muy atomizados a los que tenemos que llegar y agrupar para defender sus derechos laborales”.



En esa línea está pendiente la negociación del convenio de transporte, gestión deportiva y, por primera vez, de ocio cultural.



Por la carrera profesional del personal de investigación

CCOO se ha concentrado todos los miércoles del mes de marzo frente al Instituto de Agrobiotecnología de Mutilva para exigir el desarrollo de la carrera profesional de todo el personal de investigación dependiente del

Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

CCOO considera que la propuesta de reforma de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación incorpora mejoras importantes que el sindicato re-

clamaba desde hace años, pero deja fuera de la carrera profesional y de las retribuciones de productividad a una parte fundamental del personal, como es el personal técnico y de gestión de I+D+i.

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 67 20 24



@ccoosnavarra



@ccoosnavarra



@ccoosnavarra



@ccoosnavarra



navarra@navarra.ccoo.es



navarra.ccoo.es



CCOO

*Cerca de ti
Zugandik gertu*