

# Navarra Sindical

Nafarroa Sindikala



CC00 de Navarra / Nafarroako langileen komisiok

Nº 26 Junio / Ekaina



## CC00 exige cláusulas sociales para combatir la precariedad

- CC00 ha presentado la campaña “Cláusulas sociales para combatir la precariedad” en el que recoge un catálogo de cláusulas laborales para aplicar en los procesos de licitación pública y reducir la precariedad en el empleo. Las administraciones públicas se tienen que implicar en buscar soluciones a los problemas de la gente, y en la contratación pública tienen una potente herramienta para combatir la precariedad laboral.
- Luchar contra el empeoramiento de las condiciones de trabajo es un objetivo al que ninguna administración pública debiera renunciar, desde su responsabilidad contraída con la búsqueda del interés general de los ciudadanos. Es en ese escenario en el que la contratación pública a través de la inclusión de cláusulas administrativas en los pliegos de condiciones puede y debe jugar un papel esencial para condicionar que las obras y servicios subcontratados se presten desde la promoción del empleo inclusivo y de calidad.

### EL SECTOR DE GESTIÓN DEPORTIVA EN NAVARRA

“ PROFESIONALIZACIÓN Y  
CALIDAD EN EL EMPLEO  
PARA MEJORAR EL SERVICIO

El sector de gestión deportiva y cultural cuenta con 1.700 trabajadores en contrataciones públicas con diversos problemas laborales: precariedad, temporalidad, etc.

### Gestión deportiva y cultural, una oportunidad para mejorar la calidad del empleo

Exigimos un catálogo de cláusulas laborales de obligado cumplimiento para las empresas que liciten, orientados a la mejora de la calidad del empleo: obligatoriedad de aplicar como mínimo el convenio sectorial, subrogación de las plantillas, mantenimiento de las condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, formación profesional en el puesto de trabajo, prevención de riesgos laborales, igualdad, etc.

Todos los días vemos casos de licitaciones en los que las administraciones públicas tiran los precios empujando a la baja el empleo y las condiciones de trabajo. Lo que ha sucedido con la licitación de los servicios auxiliares del Archivo General de Navarra o en las piscinas de Aranzadi, San Jorge y Trinquete de Mendillorri es un claro ejemplo. Las cláusulas laborales evitarían licitaciones a la baja y garantizarían el empleo y su calidad.

**“El sindicato presenta un catálogo de cláusulas laborales para aplicar en los procesos de licitación pública, que de aplicarse al sector de la gestión deportiva y cultural mejoraría de manera sustancial las condiciones de trabajo y del propio servicio”**

## Por qué esta iniciativa ?

Detrás del crecimiento de la precariedad laboral se encuentra, por un lado, la desregulación normativa que ha traído consigo las dos últimas reformas laborales; pero también los recortes aplicados por las administraciones públicas y sus consecuencias sobre la prestación de servicios públicos. La máxima apli-

cada de contratar una obra, servicio o suministro al precio más bajo ha traído consigo un deterioro importante de las condiciones de trabajo y de la calidad de los servicios prestados. Esto es lo que queremos revertir con la propuesta.

## Qué proponemos ?

Un catálogo de cláusulas laborales de obligado cumplimiento para las empresas que liciten orientados a la mejora de la calidad del empleo. Incluiría cláusulas en todas las fases del proceso de licitación, es decir, obligaciones en la fase de preparación del contrato, en la fase de selección, en la fase de adjudicación y en la fase de ejecución sobre las siguientes materias:

- Obligatoriedad de aplicar como mínimo el convenio colectivo sectorial.
- La subrogación de las plantillas.
- Precios adecuados a los salarios.
- El mantenimiento de las condiciones de trabajo.
- La estabilidad en el empleo.
- La formación profesional en el puesto de trabajo.
- La prevención de riesgos laborales.
- La igualdad entre hombres y mujeres.

## Cómo se aplicaría ?

Proponemos la modificación de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos y/o desarrollar reglamentariamente su artículo 49. En ambos casos habría que incluir un catálogo homogéneo de cláusulas sociales y laborales de obligado cumplimiento para todos los procesos de contrata-

ción Pública en Navarra. Se trataría de dotar de contenidos sustanciales a la insuficiente y fallida Ley Foral 1/2015, de 22 de enero, por la que se modifica la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos, para la introducción de cláusulas sociales en los pliegos de cláusulas administrativas.

## Qué pasos vamos a dar ?

Exigimos la apertura de un proceso de negociación para alcanzar un acuerdo social y político entre todos los agentes implicados en los procesos de contratación pública para normalizar y regular la inclusión de cláusulas sociales. Hablamos de Gobierno de Navarra, Ayuntamientos, Federación Navarra de Municipios y Concejales, Junta de Contratación Pública y los agentes económicos y sociales en representación de las empresas y los trabajadores. CCOO va a iniciar una ronda de contactos y re-

uniones con todos los agentes implicados (económicos, sociales, grupos políticos...), así como con las instituciones implicadas en los procesos de contratación pública (Gobierno de Navarra, Federación Navarra de Municipios y Concejales, la Junta de contratación pública).



Rueda de prensa para presentar la campaña 'Cláusulas sociales para combatir la precariedad' ante los medios de comunicación. De izq a der.: Cecilio Aperte, secretario de la FSC; Sonia Pedrosa, responsable del sector de gestión deportiva y cultural; y Daniel Hernández, responsable del Gabinete Técnico y de Comunicación.

**“CCOO va a iniciar la apertura de un proceso de negociación para alcanzar un acuerdo social y político. También va a iniciar una campaña informativa en los centros de trabajo, con especial incidencia en los sectores más afectados. El objetivo es normalizar y regular la inclusión de cláusulas sociales para combatir la precariedad”**



## Algunos ejemplos...

ÁMBITO	OBJETIVO	CONTENIDO
Ámbito Laboral	Convenio Colectivo Sectorial	Obligación de aplicar como mínimo el Convenio Colectivo sectorial provincial de la actividad objeto del contrato
	Precio ajustado a salario	Obligación de especificar en la determinación del precio del contrato que se ha tenido en cuenta el salario base establecido en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación al contrato más el complemento de antigüedad.
	Mantenimiento de la plantilla	Será condición especial de ejecución mantener la plantilla de trabajadores y trabajadoras mínima adscritos a la ejecución del contrato sin que proceda suspensión o extinción de los contratos de trabajo de la plantilla.
	Mantenimiento de las condiciones de trabajo	Será condición especial de ejecución obligarse, durante todo el periodo de ejecución del contrato, a no minorar unilateralmente las condiciones de trabajo reguladas en el convenio colectivo.
	Estabilidad en el empleo	Será condición especial de ejecución que durante la ejecución del contrato la empresa adjudicataria deberá cumplir y acreditar para las nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, que al menos el 30% de las mismas es indefinida.
	Formación en el lugar de trabajo	Será condición especial para la ejecución, que la empresa adjudicataria organice acciones de formación profesional en el puesto de trabajo que mejoren la ocupación y la adaptabilidad de las personas adscritas a la ejecución del contrato, así como sus capacidades y su calificación.
Salud laboral	Coordinación	Será condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria designe una persona de contacto, vinculada a la empresa y con formación específica en la materia, para la supervisión y control de la aplicación de las condiciones de seguridad y salud laboral exigibles.
	Información y formación	Valoración de realización de sesiones informativas y formativas específicas sobre las medidas de seguridad y salud laboral.
	Mejoras a los requisitos legales	Valoración de la realización de actuaciones que superen el estándar legalmente establecido en materia de seguridad y salud laboral,
Igualdad	Sensibilización y formación	Será condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria realice durante la ejecución del contrato acciones de sensibilización y formación acerca de los derechos en materia de igualdad y conciliación.
	Conciliación de la vida personal y laboral	Será condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria establezca medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato.
	Erradicación del acoso sexual	Será condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria realice campañas informativas o acciones de formación con el fin de prevenir, evitar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
	Igualdad laboral	Será condición especial de ejecución que la empresa adjudicataria adopte durante la ejecución del contrato medidas específicas en materia de igualdad laboral.
	Incorporación laboral	Será condición especial de ejecución el compromiso de la empresa adjudicataria de contratar en los supuestos de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones que se produzcan en la ejecución del contrato, a un porcentaje de mujeres

Ver propuesta completa en [www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)



Comienza una carrera...  
¿La meta? Lograr un acuerdo  
para modificar la Ley de Con-  
tratos Públicos que asegure  
los derechos laborales.

# CCOO exige la implicación de las administraciones públicas

**CCOO inicia una campaña para instar al Gobierno de Navarra y a los ayuntamientos a que se “mojen” en la lucha contra la precariedad laboral y pide que se negocie un acuerdo para modificar la Ley Foral de Contratos Públicos y establecer un catálogo de cláusulas sociales con contenido laboral.**

- Más allá de la búsqueda de la condición más ventajosa a la hora de ejecutar obras y servicios, a través de la contratación pública, las administraciones tienen que velar por el interés general. Tienen que garantizar el respeto de los derechos laborales asegurando que la ejecución del contrato público se realiza por empresas solventes, que cumplen con la legalidad y que aseguran durante la ejecución del contrato unas condiciones dignas de trabajo, seguras e higiénicas, una remuneración adecuada o el respeto a las jornadas de trabajo.
- Los trabajadores y trabajadoras no pueden estar a expensas de la voluntad política de cada administración en cuanto al mantenimiento de empleo y de las condiciones laborales y salariales. Hay que apostar por una solución global que resuelva definitivamente la inclusión de cláusulas sociales en todos los pliegos para garantizar el empleo y su calidad.
- No se pueden hacer Resoluciones en Parlamento que insten a patronal y sindicatos a negociar cláusulas de subrogación en los convenios sectoriales y lavarse las manos cuando les toca a ellos asumir la responsabilidad. Por eso desde CCOO les exigimos la coherencia, compromiso y voluntad política para negociar y alcanzar un acuerdo social y político que garantice trabajo y derechos laborales a todos los trabajadores y trabajadoras que a través de empresas privadas prestan servicio público.



**CCOO DE NAVARRA**  
Avda. Zaragoza 12, Pamplona  
948 244200  
[www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)

