

Navarra sindical

CCOO

Nafarroa sindikala

Revista digital CCOO Navarra | Enero 2023

CONVENIOS CADUCADOS

La inmovilidad de algunas
patronales bloquea la renovación



¿Conoces todos los servicios y descuentos que ofrece CCOO?

Servicios
Jurídicos

DESCUENTOS

Empleo
Formación

ASESORÍA
LABORAL

B
travel

Especial
Salidas Diciembre

PRECIOS
EXCLUSIVOS



MÁS INFORMACIÓN



Editorial



Carlos de la Torre-Verdejo
Secretario de Juventud

Subir el SMI

Se inicia un nuevo año. Uno más en el que, necesariamente, vuelve a estar sobre la mesa la subida del Salario Mínimo Interprofesional. La coyuntura económica ha hecho necesario reabrir un debate que nunca debe cerrarse. Las tasas de desigualdad que existen en el Estado no lo permiten. En Navarra, un salario de 14.000 euros brutos como el actual es una nómina de mera subsistencia. La escalada de los precios, sobre todo los de los bienes de primera necesidad, rompe con la posibilidad de cubrir las necesidades más básicas con la cifra actual. Por ello, escalar el SMI hasta los 1.082€ en 14 pagas es una medida de justicia y paz social.

Para CCOO, la subida debe establecerse, como mínimo, en las cifras de inflación que se hayan establecido durante este año. Esto es, situar la subida del SMI por encima del 8%. En cálculos que hace este sindicato, la subida por la que aboga CCOO afectaría a más de 28.000 personas en la Comunidad Foral de Navarra y serviría de escudo para los colectivos más vulnerables. Mujeres, personas migrantes

y jóvenes serán los beneficiarios de esta subida.

Subir el SMI, lejos de lo que dicen las plumas agoreras de la economía y la extrema derecha, no repercute negativamente en el crecimiento del empleo, como ya han demostrado las anteriores subidas de los últimos cuatro años. La subida de los salarios repercute, de manera sustancial, en la reducción de la pobreza y de la desigualdad. Esta medida, además, evita la figura del empleado pobre. De un tiempo a esta parte, tener empleo no evita salir de una situación de vulnerabilidad.

También evita la precariedad para sectores más atomizados y por consecuencia menos sindicalizados.

Con el año ya comenzado, la subida debe establecer carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022. Esta medida y la mejora de las condiciones salariales en los convenios colectivos son la única vía para frenar la merma salarial que la clase trabajadora está sufriendo en España como consecuencia de la subida del coste de la vida.

**Aumentar el
SMI evita la
precariedad de
sectores más
atomizados**

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

Saúl Iráizoz

MAQUETACIÓN

Andrés Salinas, María Loizu, Saúl Iráizoz

Unai Sordo exige en Pamplona mejoras en los convenios pendientes de acuerdo

El secretario general de CCOO fue muy crítico con las patronales que bloquean la negociación de convenios. En Navarra éstos afectan a más de 45.000 trabajadores

El secretario general Confederal de CCOO, Unai Sordo, viajó a Pamplona el pasado 13 de octubre para reclamar las mejoras pendientes para los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad Foral ante una situación delicada socialmente. Sordo subrayó que actualmente vivimos en una situación contradictoria y paradójica donde las grandes empresas multiplican sus beneficios, pero la clase trabajadora pierde poder adquisitivo. Ante ello defendió la necesidad de la movilización y la presión ante la cerrazón y la avaricia de las patronales. En este sentido, el secretario general confederal criticó duramente a quienes se oponen a la revalorización de las pensiones o de los salarios para funcionarios y a la vez piden rebajas fiscales para las rentas más altas.

Unai Sordo tomó la palabra en la asamblea para delegados y delegadas del sindicato celebrada ese mismo día en el Hotel Tres Reyes y expresó que en nuestro país “hay una élite económica y política que se ubica en el terreno de la especulación y la insolidaridad, que es justo lo contrario de lo que necesitamos en estos momentos de incertidumbre y dificultades económicas”, advirtió.

El secretario general detalló que CCOO ya avisó de que el aumento



**Al acto
acudieron más
de 400 personas
afectadas por
diferentes
conflictos**

de los precios y de la inflación tenía que ver con que las empresas querían salvaguardar sus márgenes empresariales, como confirma un informe del Banco de España que asegura que durante los seis primeros meses del año los márgenes de las empresas apenas se han visto afectados por la situación generada por la guerra y por la situación de incrementos de precios y muchas de ellas incluso

los han mejorado.

Por su parte, el secretario general de CCOO Navarra indicó que una gran devaluación salarial complicaría la recuperación económica para los próximos años, porque uno de los elementos de crecimiento económico clave es la demanda interna y el consumo interno de las familias, de los hogares, y sobre todo de las rentas menos favorecidas.

CALENDARIO LABORAL NAVARRA 2023

Navarra volverá a contar con 14 jornadas festivas durante el año 2023. La principal novedad de este año es que el domingo 3 de diciembre, Día de Navarra por San Francisco Javier, retrasa su festividad laboral para el día siguiente, lunes 4 de diciembre.

- 1 6 de enero (Festividad de la Epifanía del Señor)
- 1 6 de abril (Jueves Santo)
- 1 7 de abril (Viernes Santo)
- 1 10 de abril (Lunes de Pascua)
- 1 1 de mayo (Fiesta del Trabajo)
- 1 25 de julio (Santiago Apóstol)
- 1 15 de agosto (Asunción de la Virgen)
- 1 12 de octubre (Fiesta Nacional de España)
- 1 1 de noviembre (Día de todos los Santos)
- 1 4 de diciembre (Lunes siguiente a San Francisco Javier)
- 1 6 de diciembre (Día de la Constitución)
- 1 8 de diciembre (Inmaculada Concepción)
- 1 25 de diciembre (Navidad)

A estas jornadas hay que sumar el festivo local de cada municipio.



Debilidades e injusticias

La secretaría de Juventud inicia una campaña para dar a conocer los principales problemas del mercado laboral

Por el centro de Pamplona-Iruña ya se pueden encontrar: los nombres de algunos sectores precarizados en Navarra centran el diseño de unos pasquines que se acompañan con unas caras jóvenes rodeadas de adjetivos que reflejan el día a día de sus trabajos. Se trata de la nueva campaña del espacio juvenil de CCOO de Navarra, que tiene como objetivo visibilizar los problemas a los que se enfrenta el colectivo al iniciar su andadura laboral. Los sectores en los que se centra esta campaña tienen que ver con el Comercio, la Hostelería, la Gestión Deportiva y la Gestión Cultural.

El propósito de emprender esta campaña nace por la normalización de unas condiciones laborales en algunos casos condenables para las personas jóvenes. Más

allá de los datos de precariedad que se señalan en todos los informes de trabajo (las edades más tempranas sufren en Navarra una mayor parcialidad y temporalidad en sus contratos), los colectivos juveniles se enfrenta a una opinión pública que ya blanquea sin miramientos situaciones de abuso laboral.

Por ello, CCOO de Navarra y su espacio joven quiere servir al colectivo juvenil de Navarra de entidad útil, para el conocimiento y la defensa de unos derechos que no se niegan por el mero hecho de haberse introducido hace poco tiempo en el mercado de trabajo. El sindicato quiere reforzar así su presencia en la ciudadanía de corta edad de Navarra.

La elección de cuatro sectores productivos se justifica por

la enorme cantidad de jóvenes que encuentran su sustento vital en uno de estos cuatro modelos. El comercio y la hostelería, dos sectores liberalizados completamente, ofrecen unas condiciones precarias a sus trabajadores y trabajadoras, que en ocasiones encuentran problemas para conciliar su labor con su vida personal, familiar y social.

Por otro lado, la gestión cultural o la gestión deportiva en Navarra son dos modelos que están sustentados en la financiación pública y la gestión privada. Esta gestión de entidades particulares, como intermediarios entre las instituciones y la ciudadanía usuaria tienen como consecuencia la implantación de unas condiciones que, en ocasiones, liman la línea de la legalidad.

Jóvenes, trabajo decente y migraciones

La fundación Paz y Solidaridad organizó una jornada para abordar el problema del trabajo en los jóvenes

Más de medio centenar de personas, la mayoría jóvenes, asistieron el pasado 20 de diciembre a la jornada “Jóvenes, trabajo decente y migraciones” organizado por la Fundación Paz y Solidaridad. La charla contó con la presencia de varias autoridades, entre ellas la Consejera de Derechos Sociales M^a Carmen Maeztu. En el Condestable de Pamplona se abordó el problema del trabajo para las personas jóvenes –y especialmente las personas jóvenes migrantes– en el entorno más cercano.

La propia M^a Carmen Maeztu expuso la necesidad que supone ampliar los derechos de las personas migrantes y las personas jóvenes. “La agenda 2030 debe ser un acicate para seguir implementando el trabajo decente”.

Ampliar los derechos

En este sentido, la Consejera resaltó que “la reforma laboral, la subida del SMI y otras acciones legislativas como la Ley Rider suponen ampliar los derechos de la juventud migrante”. Maeztu defendió a los colectivos más vulnerables y abogó por “facilitar su inclusión por medio del aprendizaje del euskera y el cas-



tellano. Los jóvenes migrantes son un colectivo con habilidades amplias y ganas de incorporarse al mercado de trabajo”, resaltó.

Patricia Ruiz de Itziar, Directora General de Políticas Migratorias del Gobierno de Navarra, también asistió al acto de apertura de la jornada y recalcó de manera ambiciosa la ardua tarea que queda por hacer en este ámbito. “Tenemos que empujar a todos los agentes que intervienen en el trabajo a la formación”, expuso.

La jornada también contó con la presencia de José Antonio

Moreno, Consejero en el Comité Económico y Social Europeo, órgano consultivo de la UE. En sus palabras, Moreno reflexionó sobre cómo “las migraciones han marcado la historia de la humanidad”, incidió en la necesidad de “confrontar los discursos racistas y xenófobos de la extrema derecha” y defendió el derecho migratorio por “voluntariedad y no por necesidad”.

Para ello reconoció la necesidad de mejorar las relaciones de cooperación entre países de origen y países receptores de flujos migratorios.

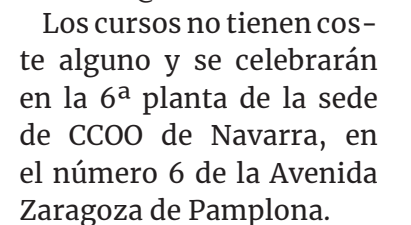


Por otro lado, la gestión cultural o la gestión deportiva en Navarra son dos modelos que están sustentados en la financiación pública y la gestión privada. Esta gestión de entidades particulares, como intermediarios entre las instituciones y la ciudadanía usuaria tienen como consecuencia la implantación de unas condiciones que, en ocasiones, liman la línea de la legalidad.

Talleres de formación en igualdad

El objetivo es dar un mayor protagonismo a las mujeres en el sindicato y está abierto a toda la afiliación

El primero de los talleres que se impartirá tratará sobre la sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dicho curso contará con cuatro sesiones, de 12



LISTADO DE CURSOS

○ **Sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

Fechas

Viernes 3

*** Conceptos básicos en igualdad efectiva**

Viernes 10

* Acciones para promover la igualdad de oportunidades

Viernes 17

* Plan de Igualdad

Viernes 24

*** Acoso sexual y acoso por razón de sexo: protocolo para la prevención y actuación**

Horgrio

De 12:00 a 14:30

Radiografía del sector de hostelería

El principal problema no es la falta de mano de obra, sino la ausencia de buenas prácticas

1

ESPAÑA ES, JUNTO A GRECIA, EL PAÍS CON MENOR TASA DE VACANTES DE LA UE

Como indica el estudio sobre 'El análisis de las vacantes en España', en el primer trimestre de 2022, el porcentaje de vacantes se situó en el 0,9% frente al 2,9% de la media de la UE. Lo que falta en el Estado no es mano de obra, sino una cultura empresarial capaz de adoptar condiciones decentes para competir en el mercado laboral.

UN CONVENIO CADUCADO QUE NO DIGNIFICA EL SECTOR

En Navarra, el convenio de la hostelería cumplirá esta Navidad un año caducado. Éste ha sido el año de la recuperación hostelera después de la pandemia. Además, la subida del precio de la vida ha complicado a los trabajadores y las trabajadoras del sector hacer frente a los gastos del día a día. Con todo, las asociaciones de hosteleros de Navarra no responden a las llamadas ni se sientan en una mesa para negociar un convenio que mejore las condiciones de las plantillas.

2

3

UNA BRECHA SECTORIAL INASUMIBLE PARA CUALQUIER PERSONA

Sin tener en cuenta los años de la pandemia, los salarios reales de la hostelería se han estancado e incluso han disminuido en la última década. Así, mientras el salario medio en España en 2019 era de 24.395€, el salario medio de la hostelería, por su parte, era de 14.561€, un 40% menos.

TEMPORALIDAD DE NIVELES RÉCORD EN COMPARECIÓN CON CUALQUIER ENTORNO

Los contratos temporales en el sector se encuentran en el 36% según los estudios de este sindicato. Tomando como referencia el 2019, la temporalidad en España era casi 10 puntos menor, del 26,3%. También se puede tomar de referencia la temporalidad del sector en la Unión Europea. En este caso, el dato se hallaba en el 27,3%, nueve puntos por encima de la del Estado en el sector.

4

5

LA FORMACIÓN, ASIGNATURA PENDIENTE

Las empresas tienen a su disposición dinero público destinado a formación que, paradójicamente, todos los años se queda sin gastar. La formación debe ser para los trabajadores y trabajadoras y, también, para los dueños de los establecimientos. Destinar dinero en conocimiento puede derivar en mejores fórmulas de negocio y también, en un mejor bienestar del conjunto de las plantillas.

LOS PATRONES MENOS FORMADOS DEL MERCADO LABORAL

El dinero que las administraciones públicas ponen al servicio de las empresas también puede servir para formar a los dueños de los establecimientos en empatía y comprensión. Muchos de los trabajadores y las trabajadoras de la hostelería, según puede saber el sindicato, dejan su trabajo por el mal trato que les proporcionan sus superiores a nivel humano.

6

7

DIGNIFICAR EL SECTOR DESDE EL RESPETO AL TIEMPO DEL TRABAJADOR

Según se marca en la legislación, el calendario de trabajo se debe establecer de manera anual, es decir, a un año vista, fijando las vacaciones con al menos dos meses de antelación. También se debe establecer una fijeza en los días libres de la semana, logrando así que los trabajadores y las trabajadoras puedan invertir su tiempo de ocio en lo que consideren y con previsión.

EL FRAUDE LABORAL EN LA HOSTELERÍA, PARA ECHARSE A TEMBLAR

En el periodo 2018-2020, los datos de fraude laboral en Navarra hablan por sí solos. En este periodo, 1679 contratos fueron transformados a indefinidos al detectarse fraude en la contratación temporal. Inspección de Trabajo también obligó a establecer 19 incrementos de jornada por la utilización irregular de la contratación a tiempo parcial.

8

9

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO NO DA A BASTO

Tal y como reclaman los trabajadores y trabajadoras de Inspección de Trabajo (entidad del Gobierno de España dedicada a controlar el cumplimiento de la legislación laboral), los efectivos con los que se cuenta en Navarra son muy escasos y, de ninguna forma, se alcanza a prevenir todas las cuestiones que merecerían una actuación por parte de Inspección.

NO FALTAN CAMAREROS, FALTA UN MODELO ATRACTIVO

En definitiva, el problema no recae sobre la mano de obra, sino sobre un modelo productivo que no seduce y se topa con la exigencia de una parte de la ciudadanía que reclama condiciones decentes para trabajar. Con buenos salarios, carreras profesionales estables, formación, buen trato y respeto, la hostelería es un sector vocacional que tienen a cientos de personas llamando a la puerta para empezar a trabajar.

10



Debilidades e injusticias

La secretaría de Juventud inicia una campaña para dar a conocer los principales problemas del mercado laboral

Por el centro de Pamplona-Iruña ya se pueden encontrar: los nombres de algunos sectores precarizados en Navarra centran el diseño de unos pasquines que se acompañan con unas caras jóvenes rodeadas de adjetivos que reflejan el día a día de sus trabajos. Se trata de la nueva campaña del espacio juvenil de CCOO de Navarra, que tiene como objetivo visibilizar los problemas a los que se enfrenta el colectivo al iniciar su andadura laboral. Los sectores en los que se centra esta campaña tienen que ver con el Comercio, la Hostelería, la Gestión Deportiva y la Gestión Cultural.

El propósito de emprender esta campaña nace por la normalización de unas condiciones laborales en algunos casos condenables para las personas jóvenes. Más

allá de los datos de precariedad que se señalan en todos los informes de trabajo (las edades más tempranas sufren en Navarra una mayor parcialidad y temporalidad en sus contratos), los colectivos juveniles se enfrenta a una opinión pública que ya blanquea sin miramientos situaciones de abuso laboral.

Por ello, CCOO de Navarra y su espacio joven quiere servir al colectivo juvenil de Navarra de entidad útil, para el conocimiento y la defensa de unos derechos que no se niegan por el mero hecho de haberse introducido hace poco tiempo en el mercado de trabajo. El sindicato quiere reforzar así su presencia en la ciudadanía de corta edad de Navarra.

La elección de cuatro sectores productivos se justifica por

la enorme cantidad de jóvenes que encuentran su sustento vital en uno de estos cuatro modelos. El comercio y la hostelería, dos sectores liberalizados completamente, ofrecen unas condiciones precarias a sus trabajadores y trabajadoras, que en ocasiones encuentran problemas para conciliar su labor con su vida personal, familiar y social.

Por otro lado, la gestión cultural o la gestión deportiva en Navarra son dos modelos que están sustentados en la financiación pública y la gestión privada. Esta gestión de entidades particulares, como intermediarios entre las instituciones y la ciudadanía usuaria tienen como consecuencia la implantación de unas condiciones que, en ocasiones, liman la línea de la legalidad.

Jóvenes, trabajo decente y migraciones

La fundación Paz y Solidaridad organizó una jornada para abordar el problema del trabajo en los jóvenes

Más de medio centenar de personas, la mayoría jóvenes, asistieron el pasado 20 de diciembre a la jornada “Jóvenes, trabajo decente y migraciones” organizado por la Fundación Paz y Solidaridad. La charla contó con la presencia de varias autoridades, entre ellas la Consejera de Derechos Sociales M^a Carmen Maeztu. En el Condestable de Pamplona se abordó el problema del trabajo para las personas jóvenes –y especialmente las personas jóvenes migrantes– en el entorno más cercano.

La propia M^a Carmen Maeztu expuso la necesidad que supone ampliar los derechos de las personas migrantes y las personas jóvenes. “La agenda 2030 debe ser un acicate para seguir implementando el trabajo decente”.

Ampliar los derechos

En este sentido, la Consejera resaltó que “la reforma laboral, la subida del SMI y otras acciones legislativas como la Ley Rider suponen ampliar los derechos de la juventud migrante”. Maeztu defendió a los colectivos más vulnerables y abogó por “facilitar su inclusión por medio del aprendizaje del euskera y el cas-



tellano. Los jóvenes migrantes son un colectivo con habilidades amplias y ganas de incorporarse al mercado de trabajo”, resaltó.

Patricia Ruiz de Itziar, Directora General de Políticas Migratorias del Gobierno de Navarra, también asistió al acto de apertura de la jornada y recalcó de manera ambiciosa la ardua tarea que queda por hacer en este ámbito. “Tenemos que empujar a todos los agentes que intervienen en el trabajo a la formación”, expuso.

La jornada también contó con la presencia de José Antonio

Moreno, Consejero en el Comité Económico y Social Europeo, órgano consultivo de la UE. En sus palabras, Moreno reflexionó sobre cómo “las migraciones han marcado la historia de la humanidad”, incidió en la necesidad de “confrontar los discursos racistas y xenófobos de la extrema derecha” y defendió el derecho migratorio por “voluntariedad y no por necesidad”.

Para ello reconoció la necesidad de mejorar las relaciones de cooperación entre países de origen y países receptores de flujos migratorios.

CCOO logra un acuerdo sobre el ERE en Siemens Gamesa

La voluntad de los trabajadores primará sobre cualquier otro supuesto a la hora de las salidas

CCOO y UGT han logrado, tras más de dos meses de negociación, un amplio acuerdo en la mesa de empleo de cara a negociar el ERE con la dirección de Siemens Gamesa para la salida de los 352 puestos anunciados por la compañía. La voluntariedad de los trabajadores y las trabajadoras primará ante cualquier otro supuesto. El plazo para pactar con la empresa las salidas por parte de los trabajadores y las trabajadoras será de dos años, estableciendo el 45% de las bajas en 2023 y el 55%



en 2024. Al primar el principio de consentimiento por parte del empleado o empleada, se desconoce cuántas salidas se llevarán a cabo en cada uno de los tres puestos de trabajo de Madrid, Sarriguren y Zamudio. CCOO de Navarra y su

Federación de Industria valoran muy positivamente el pacto que evidencia, una vez más, la necesidad del sindicalismo en Navarra.

CCOO de Industria ha sido parte negociadora en la mesa de empleo por la que se canalizarán las 352 salidas previstas por la empresa. La voluntariedad de los trabajadores y trabajadoras para abandonar la compañía se ha pactado en unas condiciones por las cuales, el sindicato espera lograr su objetivo y evitar cualquier salida forzosa.

PRINCIPALES PUNTOS

- Criterio de voluntariedad de las posiciones afectadas o posiciones similares.
- Indemnización de 45 días por año sin límite de anualidades. Indemnización mínima garantizada de 30000€.
- Prejubilaciones desde los 55 años hasta los 60 años con el 70%, 56 años con el 75% y siguientes 80% del salario hasta un tope máximo de 80.000€ añadiendo un 5% adicional para aquellos salarios que no superen los 45.000€. A partir de los 61 años y hasta los 63 años 45 días por año trabajado con un máximo de 36 mensualidades y a partir de 64 años 45 días por año con un máximo de 24 mensualidades.
- En caso de que no se cumplan los objetivos de salidas previstas la mesa de empleo continuará manteniendo reuniones para buscar medidas alternativas para evitar despidos traumáticos.
- Se cubrirán vacantes con las posibles posiciones afectadas ofreciendo la formación razonable y necesaria.
- Una empresa externa garantizará que todos los trabajadores que salgan de la empresa puedan acceder a un puesto de trabajo estable (A falta de aceptación por el trabajador) en la misma ubicación geográfica.
- Se extienden las condiciones económicas de salidas previstas en el convenio colectivo que finaliza en el año 2023 (las mismas recogidas en este acuerdo) hasta el 31 de diciembre de 2026 para el caso de despidos colectivos u objetivos individuales por causas económicas técnicas organizativas y de producción.
- Se acuerdan excedencias voluntarias con reserva de puesto para un periodo mínimo de 2 años y un máximo de 3 años.
- En caso de que puedan existir futuros procesos de reestructuración después de finalizar este proceso (31 diciembre de 2024) se utilizarán los criterios de asignación de este acuerdo buscando soluciones con medidas no traumáticas.

Por una empresa pública para el transporte sanitario

Es una exigencia firmada en el acuerdo programático entre los partidos que conforman el Gobierno de Navarra.

Los sindicatos presentes en el sector del transporte sanitario en Navarra (UGT, CCOO, ELA y Solidari) han comenzado una serie de movilizaciones. A juicio de las cuatro centrales, la gestión de las empresas privadas contratadas por el Gobierno de Navarra es nefasta y, por ello, piden que se cumpla el acuerdo programático que el propio Ejecutivo Foral firmó en 2019. En dicho pacto entre partidos, se acordó la creación de una empresa pública de transporte sanitario. A poco más de cinco meses para las próximas elecciones forales, parece complicado que el acuerdo pueda llegar a efecto.

Los sindicatos sienten desamparo ante la falta de compromiso de los partidos que conforman el Gobierno de Navarra y sus socios parlamentarios. Marian Cunchillos, delegada de CCOO en la empresa de SSG denuncia que la gestión por parte de la empresa es pésima. “Estamos dispuesto a llegar a donde haga falta”, reconoció en una rueda de prensa conjunta junto a los otros tres representantes sindicales. “Su nefasta gestión afecta a nuestras condiciones laborales, pero sobre todo, afecta a los usuarios. En la zona de Tudela ya no es raro que ciudadanos que tienen que ir a rehabilitación no puedan acudir porque la flota está averiada, en otros usos o simple-



mente no la hay para cubrir toda la demanda”, asume.

Por ello, desde las centrales sindicales se pide celeridad al Gobierno Foral. En opinión de los cuatro sindicatos, el transporte sanitario es una pieza esencial en la cartera de servicios que se ofrece a la ciudadanía. Por ello, CCOO vuelve a posicionarse en contra de la mediación de empresas privadas en la gestión de fondos públicos para beneficio ciudadano.

El sindicato presionará en este sector –así como lo hace en otros como la Gestión Deportiva o el sector del Ocio y Cultura– para que

la gestión de titularidad pública sea una realidad cuanto antes.

Los delegados y delegadas de las cuatro organizaciones sindicales, además, argumentan su labor como primer eslabón en la cadena sanitaria de cualquier persona que lo requiera. Tras una primera concentración este pasado mes de diciembre ante las puertas del Parlamento de Navarra, ahora, los trabajadores y trabajadoras no descartan ir a la huelga para reivindicar una gestión clara y más justa. “Nuestra labor depende de una buena gestión desde los organismos superiores”, apostillan.

La gestión de las empresas privadas contratadas por el Gobierno de Navarra es nefasta

Kirol Kudeta S.L. no paga en tiempo y forma a su plantilla

La incertidumbre de la mala gestión por parte de la empresa en la instalación deportiva El Romeral recae en los trabajadores

Kirol Kudeaketa S.L, gestora de la instalación deportiva El Romeral en Castejón, ha dejado de pagar las nóminas a una parte importante de la plantilla que trabaja en dicho centro. Estos trabajadores y trabajadoras tampoco han cobrado la paga extra de navidad que ya debieran haber recibido. CCOO denuncia, una vez más, una contratación a la baja por parte de las instituciones públicas a empresas incapaces de gestionar un modelo de negocio eficaz. Esta dinámica, instalada entre compañías privadas y entidades públicas, recae directamente sobre las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras.

La situación que hoy sufre la plantilla de El Romeral se explica por la nefasta gestión de la empresa. “Llevamos demasiado tiempo bajo la incertidumbre de cobrar o no la nómina a final de mes, sin saber si va a haber dinero para pagar a los proveedores, de ver cómo las deudas por el gas o la electricidad no dejan de aumentar. Sabemos que la empresa tiene impagos a la Seguridad Social y, además, el peso de la gestión recae sobre la plantilla”, explicó la representante de CCOO.

En opinión de CCOO, es fundamental que el Ayuntamiento de



El ayuntamiento de Castejón, como ha pedido CCOO, ha abierto un expediente por incumplimiento del pliego firmado a la empresa

Castejón acelere los trámites para garantizar la continuidad de las instalaciones en unas condiciones dignas para la plantilla y los usuarios. El sindicato exige, además, hacer cumplir al empresario con sus obligaciones de deudas y el pago de nóminas.

David Marcalain, secretario general de la Federación de Servicios para la Ciudadanía de CCOO de Navarra, advirtió que “no se puede perder más tiempo. Las deudas crecen y la situación se puede volver insostenible. En pleno extraordinario, todos los grupos políticos con representación mostraron su preocupación por la deriva de la empresa que gestiona las instalaciones”, expresó.

Tal y como evidenció este sindicato, en dicho pleno del Consistorio se decidió abrir un expediente a la

empresa por incumplimiento del pliego firmado, como había pedido CCOO.

David Marcalain, insta a las instituciones a reconsiderar las condiciones para contratar a empresas privadas que se lucran de fondos públicos. “La avaricia de estas empresas intermediarias no puede recaer sobre trabajadores y trabajadoras que son quienes sacan todos los días el servicio adelante”, detalló. Así mismo, el secretario de la FSC en Navarra quiso transmitir a los usuarios de la instalación un mensaje de compromiso por la plantilla y por el centro. “Vamos a velar por que las piscinas y el conjunto de las instalaciones sigan abiertas. Compartimos con el Ayuntamiento el interés por cuidar el servicio que se ofrece en esta instalación”, declaró.

Glovo: El TSJN da la razón a CCOO

El sindicato lanza una campaña para la devolución de las cuotas que los trabajadores pagaron injustamente

El sindicato, además, tiene constancia de un nuevo acta de liquidación por parte de Inspección de Trabajo que investiga un nuevo periodo en el que Glovo debiera presuntamente haber laboralizado a sus falsos autónomos.

Según la Sala de lo Social nº 1 del Tribunal Superior de Justicia de Navarra la empresa de reparto de comida a domicilio Glovo no es una mera intermediaria entre los establecimientos de hostelería, los trabajadores y trabajadoras y el cliente final. Por ello, la justicia le impone una multa de 248.738,56€ en concepto de pago de las oportunas cotizaciones por 206 trabajadores en dicho periodo más un recargo del 20% por encima de cada importe mensual.

Es decir, la relación laboral establecida como autónomos entre los y las repartidores y la empresa no es legal.

Las personas que trabajan en dicho servicio, como señala la sentencia, debiera haber estado laboralizadas en el periodo investigado, entre octubre de 2018 y agosto de 2019.

Para devolver las cuotas de autónomos a las personas trabajadoras, CCOO de Navarra ha lanzado una campaña para que las personas que trabajaron para Glovo entre octubre de 2018 y agosto de 2019 puedan tramitar el dinero que ahora se ha demostrado que pagaron injustamente.



Inspección de Trabajo investiga un nuevo periodo en el que la empresa debería haber regulado a sus falsos autónomos

Desde la organización de trabajadores y trabajadoras en Navarra se tiene constancia de una nueva acta de liquidación contra Glovo, en el cual la compañía estaría de nuevo señalada por no tener en plantilla a 275 trabajadores y trabajadoras entre octubre de 2019 y agosto de 2021. El escándalo de la empresa infringiendo el reglamento laboral del Estado toca así límites hasta ahora desconocidos.

CCOO de Navarra, en su afán de justicia en el trabajo, quiere mostrar su alegría y celebrar la labor realizada por la Inspección

de Trabajo. Esta institución está persiguiendo la actitud amenazante, el fraude y las múltiples burlas al derecho laboral que lleva a cabo Glovo desde el inicio de su actividad en Navarra.

Reconocimiento tardío

Sin embargo, el sindicato señala que el reconocimiento llega tarde, teniendo en cuenta que la sentencia se retrotrae a 4 años atrás y que el acta de liquidación del siguiente periodo hasta la entrada en vigor de la ley Rider va a requerir un agónico transcurso temporal hasta su resolución.



Vito Astráin

Secretaría General Federación de Sanidad

La igualdad y el avance en los derechos del personal de salud

La Federación de sanidad y servicios sociosanitarios de Navarra inició y mantuvo a lo largo de todo el año 2022 varias rondas de conversaciones con nuestros responsables políticos a fin de solicitar un compromiso para evitar la pérdida de poder adquisitivo, culminar el acuerdo de los fondos adicionales y habilitar, mediante los presupuestos generales, una partida necesaria para abordar las demandas del personal de Salud y erradicar de una vez por todas las desigualdades entre los y las empleadas públicas del sistema de salud.

No se puede hablar de igualdad en el Departamento de Salud mientras una parte de su plantilla no tenga reconocido el acceso a la carrera profesional que otra parte sí tiene desde hace años, ni mientras sigamos siendo el único Servicio de Salud de todo el Estado que no la tiene establecida para todo su personal.

No existe igualdad cuando desde hace lustros se viene compensando de manera distinta a los diversos colectivos por su trabajo realizado en noches, en festivos o a turnos y mientras solo se compensa a una parte de la plantilla por la actividad realizada en los llamados días especiales (Navidad), ni cuando hay personas en Osasunbidea que realizan el mismo trabajo con distinto salario, ni cuando la exposición a riesgos no se compensa según el riesgo, sino según el nivel de encuadramiento de la persona expuesta y además se hace en menor cuantía que al resto de departamentos de la Administración Foral. Incluso el personal no sanitario ni lo percibe.

Tampoco existe igualdad de oportunidades cuando el sistema de ingreso para un puesto fijo en el SNS-O es distinto dependiendo de si es un puesto sanitario o no sanitario.

Si cualquier discriminación salarial resulta inadmisible, todavía lo es más en una situación de crisis económica, que no pueden afrontar de igual manera aquellos colectivos que se hallan privados de determinados conceptos retributivos como la carrera profesional, los complementos de riesgo, la equiparación de los complementos de turnicidad, nocturnidad y festivos con los que percibe el nivel A.

De todas estas conversaciones no hemos conseguido más que buenas palabras, pero ningún compromiso. Finalizado el 2022 solo podemos constatar que nuestros

partidos políticos, que debieran abanderar el principio de la igualdad, no han hecho sino profundizar en sentido contrario

El 22 de diciembre se aprobaba la Ley de Presupuestos generales de Navarra para el año 2023, ¿Y cuánto ha destinado el Gobierno de Navarra a corregir esas desigualdades durante esta legislatura? CERO EUROS. Esa es la realidad.

Iniciamos el año 2023 con un gobierno que ha ignorado a su personal, un gobierno cuyos desvelos consisten en equilibrar finanzas y nada en equilibrar los derechos de sus empleadas y empleados.

La responsabilidad de subsanar las desigualdades y evitar la pérdida del poder adquisitivo del personal público es exclusivamente de quienes tienen que habilitar el dinero y aprobar los presupuestos generales, que no son

otros que los grupos políticos. Por desgracia ninguno de ellos, ni izquierdas, ni derechas, ni nacionalistas o independentistas, se han peleado por posibilitar que el incremento salarial sea mayor, y se reduzcan las desigualdades.

También parte de esta responsabilidad les corresponde a las organizaciones sindicales a quienes hemos venido solicitando que denuncien las discriminaciones y reclamen soluciones

en los foros adecuados, pues cualquier reivindicación que no se formule ante quien tiene el poder de atenderla, no tiene mayor consecuencia ni recorrido. CCOO lo viene haciendo en tiempo y foro adecuados.

No nos queda otra que continuar exigiendo una partida presupuestaria que resuelva esta situación, que trate a los y las empleadas del sistema de salud como se merecen, con quienes también existe una deuda económica, merecen una recompensa después de haber estado en primera línea al frente de la pandemia, como bomberos y bomberas, para quienes se han buscado fórmulas que permiten una importante subida de retribuciones

La igualdad y el avance en los derechos del personal de salud son dos ejes fundamentales y permanentes en la acción sindical de la Federación de sanidad y servicios sociosanitarios de CCOO. y en esta tarea seguiremos empeñados y empeñadas.

Este año elegimos a nuestros representantes políticos y sindicales, nos toca a todos y todas hacer un ejercicio de responsabilidad y coherencia.

El Gobierno ignora a su personal y no hace nada para equilibrar sus derechos



CCOO presiona para firmar el primer convenio de residencias

El sindicato apuesta por la gestión directa, la mejora de la calidad del empleo y las subidas salariales

Ante la huelga que se ha convocado en el sector de las residencias, CCOO considera que es necesario aplicar otras medidas de presión más eficaces y en las que las trabajadoras participen de verdad de forma activa. Este sindicato, que no ha sido invitado a convocar esta huelga por parte del resto de sindicatos, considera que es necesario consensuar con plantillas y organizaciones sindicales el tipo de medidas a desarrollar para que la lucha a favor del convenio de residencias sea eficaz y útil. En opinión del sindicato, especialmente en sectores precarios, las convocatorias de huelga no pueden sostenerse solo con las estructuras de los sindicatos o ser una herramienta que busca úni-

camente una foto o un golpe de efecto, mientras que las plantillas en realidad no hacen huelga.

CCOO COMPROMETIDO

En opinión de CCOO, es urgente que se firme el convenio de residencias para mejorar las condiciones de trabajo de un ámbito con bajos salarios, condiciones precarias y muy feminizado y en esa tarea, el sindicato está comprometido y activo con el objetivo de mejorar y dignificar las condiciones laborales. En ese sentido, el convenio para que tenga el apoyo del sindicato deberá recoger cuestiones como; salarios dignos, jornadas laborales razonables, medidas efectivas de seguridad y protección, ratios adecuados, for-

mación y profesionalización del sistema, medidas contra la alta temporalidad y parcialidad, fortalecimiento de las inspecciones y limitación de la participación de fondos buitres en la gestión de residencias.

RESIDENCIAS EN NAVARRA

En Navarra hay 76 residencias, de ellas 57 son de gestión privada y 19 de gestión y propiedad pública. De esas residencias privadas 27 son gestionadas por empresas con ánimo de lucro. En total hay 6.100 residentes y 4.500 trabajadoras. Por ello es urgente también poner coto a los fondos buitres que gestionan un ámbito con tan sensible socialmente y que afecta a tanta gente.

Nos encontrarás en...

PAMPLONA

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

SANGÜESA

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

ALSASUA

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

TUDELA

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

PERALTA

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

TAFALLA

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

ESTELLA

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

VIANA

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

SAN ADRIÁN

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



@ccoona Navarra



@ccoona Navarra



@ccoona Navarra



@ccoona Navarra



navarra@navarra.ccoo.es



navarra.ccoo.es



CCOO

*Cerca de ti
Zugandik gertu*