

# 13 CONGRESO

Pamplona-Iruñea, 16 de mayo de 2025

nuevos  
retos  
erronka  
berriak

Res  
puestas

misma  
lucha  
borroka  
bera

**Propuesta de  
PONENCIA**



# ÍNDICE

	<b>1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN GENERAL.....</b>	<b>2</b>
	A Contexto sociopolítico .....	2
	B. Contexto sectorial.....	9
5	<b>2. PRIORIDADES PARA EL SINDICATO .....</b>	<b>13</b>
	2.1 Salud laboral.....	13
	2.2 Igualdad y diversidad LGTBI+ .....	15
	A) Igualdad.....	15
	B) Diversidad LGTBI+.....	18
10	2.3 Pensiones y dependencia .....	20
	2.4 Juventud.....	22
	2.5 Transición digital, ecológica y demográfica .....	23
	<b>3. DIÁLOGO SOCIAL .....</b>	<b>27</b>
	<b>4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>31</b>
15	<b>5. DESARROLLO ORGANIZATIVO .....</b>	<b>34</b>
	A) Análisis general .....	34
	B) Formación sindical .....	37
	C) Hacia un nuevo modelo de comunicación.....	39
	<b>6. CONCLUSIÓN .....</b>	<b>41</b>
20		

# 1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN GENERAL

## A) Contexto sociopolítico

- 5 Convocamos el XIII Congreso de la Unión Sindical de Navarra de CCOO con la certeza de que nuestro modelo sindical, nuestras ideas y el enorme trabajo que hacemos en los centros de trabajo sirven para que la mayoría social trabajadora tenga cada día mejores condiciones de vida. La responsabilidad de un sindicato como el nuestro ante un tiempo inestable, complejo e incierto es enorme. Porque es ahí, en ese espacio del ánimo social lleno de interrogantes, donde nacen las ideas más negativas, de eso se aprovecha la ultraderecha.
- 10 Por el contrario ante un momento así el sindicato debe aparecer como un lugar refugio para la gente más precaria y vulnerable, pero también como un agente que irradia valores de solidaridad y lucha contra las injusticias sociales. Frente al populismo de derechas que ofrece respuestas sencillas y falaces ante problemas complejos, CCOO debe transmitir solvencia y profundidad.
- 15 La derecha y la ultraderecha, que están marcando buena parte del debate político y que contamina el trabajo sindical, plantean varias ideas fuerza que tenemos que combatir: el populismo fiscal, el desprecio ante los avances en derechos (de las mujeres, del colectivo LGTBI+...) y el señalamiento de los menores inmigrantes como el principal problema de seguridad del país. Estas tres ideas son las que de forma reiterada tratan de trasladar al
- 20 debate mediático y político.
- El peligro de esas ideas no solo radica en la decadencia moral que implican, resultan peligrosas también porque cuestionan la labor que sindicatos como el nuestro realizamos como pilar de la democracia y el andamiaje institucional. El recurso constante a las acusaciones sobre nuestra financiación no es más que una etapa más de la agenda
- 25 ultraderechista que propone menos Estado y menos derechos.
- Transmitir que pagando menos impuestos la situación mejorará afecta de lleno a las capas más vulnerables de la sociedad, que son las que deben sentirse representadas por CCOO. En ese sentido, tenemos que hacer un especial esfuerzo para que la demagogia ante la

5 fiscalidad no cale entre amplias capas de la gente joven. De alguna manera intervenir en ese debate, proponiendo una fiscalidad justa y progresiva, responde al interés de la clase trabajadora de la que formamos parte, porque cuando hablamos de reforzar la enseñanza pública, la sanidad pública o el Estado de Bienestar también estamos hablando de redistribuir riqueza y oportunidades.

10 Paradójicamente la ultraderecha señala al más débil (perceptor de renta garantizada, Ingreso Mínimo Vital etc...) para alimentar el rumor de que existe una trampa generalizada entre quienes reciben ayudas sociales, pero ocultan la enorme deuda fiscal existente entre las grandes fortunas. Contribuir a invertir el foco debe ser una prioridad para el sindicato.

15 Todos los años la Hacienda Foral publica el listado de los grandes deudores (los que deben más de 120.000€), y todos los años aparecen el mismo número de deudores y la misma cantidad. Este año se ha sabido que son 653 personas y empresas que adeudan 319,5 millones. De ello se habla menos de lo que se debería.

20 El desprecio al avance en la igualdad también forma parte de esa agenda ultra que pretende boicotear cualquier conquista de derechos. Las polémicas sobre los términos a usar ante la violencia de género o el uso de la bandera arcoíris en las instituciones no son más que el reflejo de una mirada conservadora que trata de impedir que la sociedad sea más integradora e igualitaria.

25 En los gobiernos donde la coalición entre el PP y VOX está presente las tensiones de esta naturaleza han ido a más y las provocaciones al movimiento feminista y a los colectivos LGTBI+ han sido constantes. Pero tenemos que dejar claro que la libertad avanza si va de la mano de la igualdad.

30 En los últimos meses el debate que han tratado de generar apunta a los jóvenes inmigrantes no acompañados como causantes de una supuesta creciente inseguridad. Señalan al más débil y usan el estereotipo como argumento político y difunden bulos. Para ellos, en este tema, no existe ni la compasión ni la prudencia.

Los condicionantes internacionales determinan los flujos migratorios, como es evidente, en una suerte de itinerario de supervivencia. La pobreza, las guerras y las diferentes crisis impulsan a un ser humano a abandonar su lugar de origen para tratar de construir un proyecto vital en otro lugar del planeta.

La población inmigrante ha acudido allí donde hay una mayor posibilidad de integración laboral, un sistema de protección social más eficaz y en ocasiones por la existencia de redes familiares, o de amistad, y de apoyo. Pero esta última razón se convierte en un déficit en el caso de los jóvenes inmigrantes no acompañados, que no disponen de esas redes familiares

de apoyo y que por lo tanto tampoco disponen de referencias en el lugar de llegada. Esos menores son los que encuentran una triple dificultad para su integración; la social-económica, la cultural y la que tiene que ver con la soledad.

- 5 CCOO ya está siendo un espacio de integración y seguridad para esos jóvenes que llegan buscando oportunidades, y esta es una de las mejores funciones sociales que podemos cumplir frente a los discursos de la ultraderecha que los estigmatiza y rechaza. Este es uno de los grandes temas que la derecha y la ultraderecha seguirán usando para ganar hegemonía, generar malestar social y avanzar terreno, por eso tenemos que tener un discurso nítido y reconocible que haga frente a esa agenda ultra.
- 10 En Navarra la población de origen extranjero supone el 18%. Esto quiere decir que se da una intensificación de las migraciones tanto en Navarra como en el Estado, que aporta valor a nuestra comunidad foral y aplaca el envejecimiento poblacional y la bajada de cotizantes al sistema de Seguridad Social por jubilaciones.
- 15 El contexto internacional, como hemos dicho, es determinante para los flujos migratorios pero también para cuestiones que nos afectan en el día a día. En los últimos años los diferentes conflictos armados internacionales han tenido un efecto cercano porque, entre otras cosas, nos han afectado en el precio de los alimentos o la provisión de materia prima para nuestra industria.
- 20 En este sentido CCOO tiene que tener una mirada fiable y consistente sobre la política internacional, huyendo para ello de las miradas maniqueas o binarias. Aunque los Derechos Humanos formen parte de una construcción occidental, su defensa universal debe ser nuestra guía en estos asuntos. La solidaridad con la población civil que sufre las consecuencias de la violencia es una bandera que debemos levantar. En Ucrania, y en otras guerras, es la gente sencilla y humilde quien muere. Por ello, tenemos que tener en cuenta
- 25 que en muchas ocasiones hay sectores que romantizan la violencia y trasladan que la guerra está llena de causas justas ejercidas por gentes generosas, pero la violencia siempre es un trauma que deja un sufrimiento enorme allí donde se ha producido. Incluso ante las agresiones más crueles la resolución no violenta de los conflictos suele ser más eficaz que el enfrentamiento armado.
- 30 Dicho esto es urgente que pare el genocidio contra la población palestina ejecutado por Israel en una posición de superioridad militar y económica evidente. El sindicato ha sido, y debe seguir siendo, una organización solidaria con aquellas regiones que sufren cualquier agresión violenta.

5 El mundo actual vive un momento de reconfiguración geopolítica, que se traslada al ámbito económico, social y político y que no siempre se simboliza con una guerra. Las tensiones geoestratégicas entre los diferentes ejes de poder viven hoy un pulso evidente. Su influencia en nuestro trabajo sindical lo hemos visto, especialmente, en el sector automovilístico y en el enorme impulso que China está provocando.

10 La polarización en el espacio político europeo y occidental también lo vivimos en nuestro país. La polarización política, el debate aparatoso y agresivo, no es ya un fenómeno pasajero. Parece que eso es lo que va a marcar el tipo de ambiente político que va a existir en nuestro país durante los próximos años. No se esperan grandes consensos en temas relevantes, ni tampoco acuerdos transversales que respondan a las necesidades de la mayoría social trabajadora.

15 Ello exige a CCOO que trabajemos todavía con más compromiso por el Diálogo Social y los acuerdos tripartitos. Frente al bloqueo institucional, el Diálogo Social es un ámbito de acuerdo y avance. Frente a la inestabilidad del Congreso de los Diputados, el acuerdo entre sindicatos, patronal y gobierno aparece como un ámbito de mayores oportunidades. Los sindicatos, en ese sentido, deberemos actuar con ambición social y responsabilidad. Aunar ambas actitudes va en el ADN de CCOO y, tal y como hemos podido comprobar, resulta útil.

20 La permanencia del bloque de la investidura, aun trasladando una imagen de mucha inestabilidad, resulta fundamental para continuar con los grandes cambios sociales y laborales que se han producido en los últimos años.

25 Además de los cambios normativos que se han dado, es relevante destacar que se ha trasladado la idea, y la certeza, de que ante las crisis se puede y se debe responder de una forma ambiciosa en lo social y con una fuerte incidencia de la inversión pública y la participación del Estado. A la idea liberal de la austeridad y el recorte hemos enfrentado una salida pactada y social a las dificultades. Ello debería dejar una huella enorme en la cultura política y fiscal en España y en Europa.

30 Tradicionalmente España ha afrontado los periodos de dificultades económicas con el despido y la devaluación salarial. Diferentes gobiernos en la historia de España han afrontado las dificultades competitivas españolas mediante la precarización de las condiciones laborales.

Las relaciones laborales construyen un espacio de derechos y leyes complejo, en el que se relacionan diferentes agentes sindicales, empresariales e institucionales. Si esa relación laboral se basa en la precariedad, en la imposición unilateral de las condiciones de trabajo

o en el riesgo de tener un vacío legal ante un convenio que termina, los equilibrios que garantizan la calidad de vida de las mayorías sociales se rompen.

5 Eso es lo que, entre otras cosas, hizo la anterior reforma laboral del PP; generar un mercado laboral basado en la temporalidad, hurtar a los sindicatos su capacidad negociadora y otorgar a los empresarios un poder desproporcionado a la hora de fijar las condiciones de trabajo en las empresas.

10 La última reforma laboral vino a corregir esas tendencias económicas y ha mejorado de forma sustancial el mercado de trabajo. Ha provocado además que se haga compatible la generación de empleo con la mejora de las condiciones de trabajo, a pesar de las advertencias falsas de la derecha. A ello también ha contribuido el Plan de Empleo que firmamos en 2021 y que supuso un impulso importante a las políticas en favor de un empleo de calidad.

15 En España y Navarra, desde enero de 2021, ha existido un cambio de tendencia en el mercado de trabajo. Hoy hay mucha menos temporalidad que antes de la reforma laboral y los contratos indefinidos se han multiplicado. Además nunca en la historia ha habido tantas personas cotizando a la Seguridad Social.

20 En la senda de los grandes cambios sociales el incremento del SMI ha sido uno de los logros más destacables del bloque progresista de la investidura. Este ha sido un paso decisivo en la mejora de las condiciones laborales y salariales de las personas más precarias y vulnerables. De hecho, el perfil del principal beneficiario/ beneficiaria de esta subida es el de una mujer, menor de 34 años, con un contrato temporal y que trabaja en el sector agrario o en el sector servicios. Asimismo, las personas más jóvenes también se encuentran entre las más beneficiadas por la subida del SMI. Esta ha sido una estrategia que se engloba hacia el objetivo de que el SMI se sitúe en el 60% del salario medio de nuestro país, a finales de la legislatura, dando así cumplimiento a las recomendaciones de la Carta Social Europea.

25 El tercer gran acuerdo, además del referido a las pensiones que comentaremos más adelante, es la reducción de la jornada laboral. Junto con el registro horario, esta medida, persigue evitar el abuso, mejorar la conciliación con la vida personal y dar un salto en la calidad de vida de la gente trabajadora. Como ya lo concretamos en la propuesta que hicimos desde Navarra con la jornada de los cuatro días, la reducción de la jornada laboral supone, sin duda, no solo un reto productivo para las empresas y para las plantillas, también puede suponer un cambio cultural de calado. Trabajar más horas no quiere decir trabajar mejor, ni ser más eficaz. Por ello los trabajadores y trabajadoras le damos cada vez más importancia a elementos intangibles pero determinantes como la motivación, el ambiente conciliador, el horario razonable, las facilidades para los permisos etcétera.

Como decimos, en los últimos años los avances sociales y laborales han sido evidentes, pero la sensación social no es de mejoría. El problema no es que se comuniquen mal esos cambios, sino que la inflación y las hipotecas lastran y frustran las vidas de la clase trabajadora. La elevada inflación se come las mejoras salariales, por ello el Gobierno de España debe abordar de una vez las condiciones materiales y de vida de las mayorías sociales.

El enorme encarecimiento de las hipotecas ha sacado a la luz la carestía del precio de la vivienda, tanto de alquiler como de venta. Por esto, queremos alertar de que el parque residencial es más amplio que nunca pero amplios sectores de población siguen excluidos del acceso a una vivienda o deben pagar un coste excesivo (compra/alquiler) para satisfacer su necesidad básica de alojamiento. No faltan viviendas, faltan políticas públicas que garanticen el acceso a una vivienda digna y asequible. Es cierto que el Gobierno de Navarra, especialmente en los últimos años, se encuentra a la vanguardia de la promoción de vivienda pública, sobre todo en la construcción de vivienda pública en alquiler, pero la vivienda sigue siendo un problema fundamental, de hecho los grupos más vulnerables son los que más dependen de esta política pública de vivienda para poder desarrollar un proyecto vital digno. Defendemos las medidas para reducir precios, porque esta necesidad vital cada vez extrae más renta de los presupuestos familiares.

A nivel estatal contar con un gobierno progresista sensible a las demandas sociales y laborales y que es consciente de la importancia del papel de los sindicatos ha sido crucial. En Navarra nuestra apuesta ha sido la de replicar ese estilo de gobierno, mediante la unión de partidos progresistas y diferentes en la gestión institucional del Gobierno de Navarra.

Tal y como lo hemos hecho público en varias ocasiones, si bien debemos cuidar nuestra independencia respecto a la política partidista, también es importante que expresemos nuestra apuesta por gobiernos de izquierdas y progresistas que reflejen así mismo la pluralidad identitaria de Navarra.

Nos encontramos en una situación totalmente diferente a la que se daba en Navarra hace, por ejemplo, veinte años. Hoy la estabilidad se refleja en los acuerdos entre diferentes y creemos que ello simboliza mejor las necesidades actuales de una Navarra dinámica en lo económico y plural en lo identitario.

En este sentido es imprescindible que como sindicato tengamos la capacidad de evaluar factores externos, porque sin un buen diagnóstico de la sociedad no lograremos hacer buenas propuestas.

Ese es precisamente el gran reto sindical que afrontamos en esta nueva etapa: tener la capacidad de adaptarnos a los cambios laborales y sociales que se producen, manteniendo unas ideas claras y una capacidad de movilización y trabajo sindical relevante.

5 La situación económica general y de empleo es positiva, pero ello no está llegando a todas las capas de nuestra sociedad. La meta del pleno empleo implica, necesariamente, trabajar por lograr pleno empleo de calidad y bien remunerado.

10 El diferente peso de los sectores económicos en Navarra, en comparación con el resto de España, es una oportunidad ya que la industria, con mejores empleos y salarios, tiene una importante presencia en Navarra. Pero ello no es algo que ocurra de forma infinita. Por eso necesitamos constantemente repensar la orientación general de nuestra industria. Especialmente necesario es esta reflexión ante un contexto internacional difícil y cambiante. Por ello los planes industriales consensuados de forma tripartita pueden dotar de estabilidad y mirada estratégica a las decisiones que instituciones y empresas puedan tomar en el futuro.

15 En Navarra más de 70.000 personas trabajan en la industria, un sector fuertemente sindicalizado si lo comparamos con otros ámbitos, que tiene todavía factores importantes de mejora.

20 Tras la crisis del 2008 el sector de la construcción sufrió una enorme caída y deterioro. Hoy es un sector importante que da trabajo a más de 20.000 personas. La alta siniestralidad y el abuso ante las contrataciones de falsos autónomos lastran el crecimiento de este sector que ya supone el 5,6 del total de personas ocupadas.

25 El de los servicios, como en el conjunto de España, es el sector con más peso en Navarra. Casi 200.000 personas trabajan en este ámbito constituido por actividades muy variadas. El sector turístico, por ejemplo, es un sector productivo formado por actividades económicas muy heterogéneas (alojamiento, restauración, transporte...), que está integrado mayoritariamente por un tejido empresarial conformado por pequeñas empresas y que se encuentra sometido a una demanda estacional irregular que condiciona inexorablemente la gestión laboral de las personas que trabajan en él.

30 Estos condicionantes hacen que buena parte del sector servicios se perciba por la sociedad como un ámbito de trabajo con un elevado índice de rotación de personal, que genera un empleo precario y al que acuden mayoritariamente trabajadores y trabajadoras de forma transitoria y a veces con escasa formación, que conciben el empleo en hostelería o turismo solamente como un puente hacia el trabajo en otros sectores productivos y que muestran cierto grado de insatisfacción en el desempeño del trabajo.

5 Como hemos apuntado al inicio de la ponencia, la derecha trata de construir un relato en el que lo público cada día mengua en detrimento de las mayorías sociales. Para ello se trata de extender la idea de que pagar menos impuestos es mejor o se transfieren, vía conciertos, ingentes cantidades de dinero público al ámbito privado. En España el paradigma negativo de esas ideas es Madrid. En Navarra, no habiendo llegado a esa situación, también se dan situaciones que son criticables. Las listas de espera en sanidad no terminan de minorarse y devalúan la idea del derecho a una sanidad pública, gratuita y de calidad. En este sentido, las derivaciones a la sanidad privada nunca puede ser una salida a medio plazo. Invertir más en Atención Primaria y en políticas de prevención sanitaria y hábitos saludables son medidas necesarias.

10 En el ámbito educativo, todos los sindicatos presentes en la enseñanza pública convocaron una huelga en el sector. Fue una convocatoria histórica que concitó la unidad sindical y que nos debe animar para seguir trabajando ese estilo sindical. Los problemas de la sobrecarga de trabajo, las ratios excesivas, la pérdida de poder adquisitivo o la inestabilidad de las plantillas debilitan al sector educativo.

Además de ello la enorme temporalidad que sufre el ámbito educativo supera, desde luego, cualquier límite. El abuso de la contratación temporal es uno de los principales problemas del sistema educativo navarro, casi la mitad del profesorado tiene un contrato temporal.

20 Lo mismo sucede en administración núcleo del Gobierno de Navarra. La alta temporalidad, con tasas más elevadas que en el ámbito privado, es uno de los aspectos más negativos.

Tener una mirada global y transversal de todos los sectores donde actuamos sindicalmente nos ayuda a acertar en las decisiones. Por eso los informes y análisis periódicos resultan relevantes, porque sin un buen diagnóstico se hace difícil saber cuál es la mejor política sindical para defender los derechos de la clase trabajadora, trabaje donde trabaje.

## 25 **B. Contexto sectorial**

La situación económica general y de empleo es positiva, pero ello no está llegando a todas las capas de nuestra sociedad. La meta del pleno empleo implica, necesariamente, trabajar por lograr pleno empleo de calidad y bien remunerado.

30 El diferente peso de los sectores económicos en Navarra, en comparación con el resto de España, es una oportunidad ya que la industria, con mejores empleos y salarios, tiene una importante presencia en Navarra. Pero ello no es algo que ocurra de forma infinita. Por eso necesitamos constantemente repensar la orientación general de nuestra industria. Especialmente necesario es esta reflexión ante un contexto internacional difícil y cambiante.

Por ello los planes industriales consensuados de forma tripartita pueden dotar de estabilidad y mirada estratégica a las decisiones que instituciones y empresas puedan tomar en el futuro.

5 En Navarra más de 70.000 personas trabajan en la industria, un sector fuertemente sindicalizado si lo comparamos con otros ámbitos, que tiene todavía factores importantes de mejora.

10 Tras la crisis del 2008 el sector de la construcción sufrió una enorme caída y deterioro. Hoy es un sector importante que da trabajo a más de 20.000 personas. La alta siniestralidad y el abuso ante las contrataciones de falsos autónomos lastran el crecimiento de este sector que ya supone el 5,6 del total de personas ocupadas.

15 El de los servicios, como en el conjunto de España, es el sector con más peso en Navarra. Casi 200.000 personas trabajan en este ámbito constituido por actividades muy variadas. El sector turístico, por ejemplo, es un sector productivo formado por actividades económicas muy heterogéneas (alojamiento, restauración, transporte...), que está integrado mayoritariamente por un tejido empresarial conformado por pequeñas empresas y que se encuentra sometido a una demanda estacional irregular que condiciona inexorablemente la gestión laboral de las personas que trabajan en él.

20 Estos condicionantes hacen que buena parte del sector servicios se perciba por la sociedad como un ámbito de trabajo con un elevado índice de rotación de personal, que genera un empleo precario y al que acuden mayoritariamente trabajadores y trabajadoras de forma transitoria y a veces con escasa formación, que conciben el empleo en hostelería o turismo solamente como un puente hacia el trabajo en otros sectores productivos y que muestran cierto grado de insatisfacción en el desempeño del trabajo.

25 Como hemos apuntado al inicio de la ponencia, la derecha trata de construir un relato en el que lo público cada día mengua en detrimento de las mayorías sociales. Para ello se trata de extender la idea de que pagar menos impuestos es mejor o se transfieren, vía conciertos, ingentes cantidades de dinero público al ámbito privado. En España el paradigma negativo de esas ideas es Madrid. En Navarra, no habiendo llegado a esa situación, también se dan situaciones que son criticables.

30 Las largas listas de espera, los servicios públicos que se deterioran, la fuerza y el peso que están adquiriendo las derivaciones, el aumento de la partida destinada a financiar la sanidad privada y el gasto farmacéutico, o las condiciones de trabajo en las que se encuentran las plantillas de Osasunbidea lastran y no dejan de devaluar el sistema público sanitario, poniendo en riesgo ese derecho básico a la salud.

Resulta paradójico que durante esta legislatura en la que los y las trabajadoras del sistema sanitario y socio sanitario más duramente han trabajado no se ha dado ningún avance en sus condiciones laborales.

5 Es imprescindible dimensionar adecuadamente las plantillas, garantizar la estabilidad laboral, y erradicar las desigualdades entre la clase trabajadora del sistema de salud, desigualdades que se han agravado en vez de corregirse: queda pendiente el derecho al reconocimiento de la carrera profesional para todo el personal de salud, el reconocimiento a la exposición a ciertos riesgos, el mismo sistema de acceso al empleo público o la misma retribución por las mismas penalidades.

10 Nuestro gobierno ha favorecido a aquellos colectivos que tienen capacidad de ejercer mayor poder y presión dentro del sistema, y lejos de progresar en la solución de las desigualdades, ha aumentado los agravios con el respaldo del Parlamento.

15 En el ámbito educativo, todos los sindicatos presentes en la enseñanza pública convocaron una huelga en el sector. Fue una convocatoria histórica que concitó la unidad sindical y que nos debe animar para seguir trabajando ese estilo sindical. Los problemas de la sobrecarga de trabajo, las ratios excesivas, la pérdida de poder adquisitivo o la inestabilidad de las plantillas debilitan al sector educativo.

20 Además de ello la enorme temporalidad que sufre el ámbito educativo supera, desde luego, cualquier límite. El abuso de la contratación temporal es uno de los principales problemas del sistema educativo navarro, casi la mitad del profesorado tiene un contrato temporal.

Lo mismo sucede en administración núcleo del Gobierno de Navarra. La alta temporalidad, con tasas más elevadas que en el ámbito privado, es uno de los aspectos más negativos.

25 Con la seguridad vial no se juega, y con la vida de las personas conductoras tampoco. Por eso se hace imprescindible ahondar en el control de las jornadas de las personas conductoras y sus condiciones de trabajo ante unas patronales que demasiadas veces no cumplen las normativas correspondientes, poniéndonos en peligro a todos y todas.

30 CCOO debe confrontar con el modelo de gestión de aquellas administraciones públicas que hacen uso de la subcontratación como herramienta para reducir gastos a costa de la precarización de las condiciones laborales de quien presta el servicio. Por ello, desde CCOO defendemos la internalización de la prestación de los servicios que son propios de dichas administraciones.

Estas situaciones de alta temporalidad, subcontratación, y deterioro del servicio público responden a su vez a la, cada vez mayor, despreocupación por el personal que trabaja en las administraciones públicas. Ejemplo de ello es, que a día de hoy, la Administración foral

sea la única que en todo el Estado todavía no ha aprobado los permisos de conciliación. En esta legislatura se ha reabierto la negociación del Estatuto del Empleado Público en Navarra, cuestión que lleva casi 30 años en el cajón. Es un buen momento para poner en valor el trabajo de todos los colectivos, porque cuidar al personal es cuidar el servicio público.

- 5 La negociación del Estatuto de Personal de las Administraciones Públicas es un hito que no afecta solo a los empleados y empleadas públicas. Marca la apuesta que el Gobierno de Navarra va a hacer en la potenciación de unos servicios públicos de calidad.

- Por ello, CCOO, en su doble condición de defensa de las personas trabajadoras y firme defensor de lo público, elaborará sus propuestas en esa doble dirección, exigiendo al
- 10 Gobierno de Navarra una mayor inversión en empleo público orientada a la consolidación y modernización de unos servicios públicos de calidad que redundan en beneficio de toda la ciudadanía.

- Tener una mirada global y transversal de todos los sectores donde actuamos sindicalmente nos ayuda a acertar en las decisiones. Por eso los informes y análisis periódicos resultan
- 15 relevantes, porque sin un buen diagnóstico se hace difícil saber cuál es la mejor política sindical para defender los derechos de la clase trabajadora, trabaje donde trabaje.

## 2. PRIORIDADES PARA EL SINDICATO

5 Fijar un guion con las principales prioridades de CCOO Navarra tiene la virtud de ordenar y clarificar nuestra hoja de ruta en determinados temas. Eso ayuda a reconocernos en determinadas propuestas en los temas más importantes para la gente trabajadora. Este es nuestro “programa” sindical para los próximos años y merece la pena, sin extenderse en exceso, hacer un ejercicio de claridad y concreción. Ello, sin duda, puede ayudar a las personas delegadas y afiliadas de CCOO a tener respuestas ante diversos temas que se le puedan plantear durante su actividad sindical.

10 El papel sindical y socio-político de CCOO en la actual sociedad se convierte en imprescindible por la fuerza de nuestra tradición obrera y por el potencial que tiene nuestro trabajo a futuro. El momento requiere de lo mejor de nuestro sindicato, y de las gentes que lo componemos.

### 15 **2.1 Salud laboral**

Hablar de salud laboral, aunque parezca una obviedad, es hablar de la vida de la gente trabajadora. Volver a casa vivo, no arrastrar problemas de salud durante toda tu vida laboral o vivir sin miedo a tener un accidente laboral grave es un derecho indiscutible. Para ello es necesario desarrollar una serie de medidas, pero es imprescindible, en primer lugar, ser consciente de la magnitud del problema.

20 Cada año, en Navarra, se producen unos 12.000 accidentes de trabajo. Si bien la mayoría son leves, el número elevado de siniestralidad supera cualquier apuesta por la seguridad laboral. Cada año unas 13 personas pierden la vida en Navarra en el trabajo. Historias trágicas de compañeras y compañeros que se han dejado la vida mientras trabajaban.

25 El desarrollo económico, la consolidación de los sectores que dan empleo en Navarra o la extensión de nuevos nichos económicos no pueden obviar que la salud laboral es una parte sustancial de su desarrollo. Una parte sin la otra no generará una economía saludable, al

contrario. La siniestralidad laboral se ha convertido en nuestro peor indicador socioeconómico.

5 La falta de voluntad política impide la aplicación efectiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y paraliza los organismos institucionales específicos. Las empresas recortan en prevención y los Gobiernos desatienden las medidas de seguimiento y control que velan por el cumplimiento de la Ley.

Los índices de incidencia permiten comparar de forma objetiva las tasas de accidentes de trabajo entre los diferentes sectores y entre las diferentes Comunidades Autónomas.

10 El índice de incidencia en 2023 en toda España se situó en 272 accidentes por cada 100.000 trabajadores. En Navarra sin embargo este índice se elevó hasta los 376 accidentes, siendo la segunda comunidad con mayor índice de incidencia. El índice de incidencia en Navarra por lo tanto se ubicó un año más muy por encima de la media estatal, en concreto 104 puntos más, esta tendencia tan negativa es algo que desde CCOO llevamos denunciando durante años. Teniendo en cuenta los diferentes sectores, la construcción, con un índice de  
15 incidencia de 562 (507 en la media estatal), es la que acumula un mayor índice de incidencia desde hace años en Navarra, incluso doblando el índice de otros sectores. Esto ocurre por la escasa formación en prevención de riesgos que ofrece este sector, la precariedad en los contratos, las largas jornadas o las subcontrataciones.

20 Por ello necesitamos situar la prevención de riesgos laborales en el centro de la recuperación económica y a las personas en el centro de todas las políticas. Porque la salud es un derecho fundamental también en el trabajo.

25 En este sentido se necesitan medidas ambiciosas para extender la cultura preventiva entre las empresas. El delegado/a territorial de prevención es un instrumento de control y asesoramiento fundamental. Por ello es preciso consolidar esta figura para mejorar la salud laboral en las empresas y las personas trabajadoras, haciendo especial hincapié en empresas con mayor índice de incidencia.

Entre las enfermedades profesionales registradas más del 90% obedecen a trastornos músculo esqueléticos. Por ello, la ergonomía debe jugar un papel fundamental.

30 Los problemas de enfermedades laborales asociadas a la salud mental también tienen un peso importante. Por ello necesitamos un plan específico que aborde la salud mental en el trabajo, para que podamos abordar estos problemas de salud desde el conocimiento y el compromiso.

Tenemos un principio de acuerdo dentro del marco del Plan de Empleo de Navarra para generar una cátedra de prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en Navarra con

la UPNA con el objetivo de desarrollar un proyecto concreto de trabajo general con carácter preventivo.

5 Esta cátedra tendría como funciones la investigación, intercambio de buenas prácticas, análisis de la situación inicial, e implementación de una metodología para la evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales para poder asesorar a las empresas en estas materias.

10 Tampoco nos deberíamos olvidar de los accidentes in itinere y deberíamos desarrollar en nuestra comunidad planes de movilidad en las empresas o grupos de empresas para reducir los accidentes cuando acudimos a nuestros puestos de trabajo y a su vez nos ayudaría a mejorar medioambientalmente.

En definitiva, desde el 2015 la realidad de la salud laboral en Navarra ha ido a peor. Por ello es urgente que las instituciones se comprometan a evitar los recortes presupuestarios en esta materia.

15 La alta siniestralidad laboral, no es una concatenación de trágicas casualidades. Responde a un descuido sistemático de la prevención y pone de manifiesto la poca importancia que tienen las vidas de las personas trabajadoras.

## **2.2 Igualdad y diversidad LGTBI+**

### **A) Igualdad**

20 El feminismo está siendo el más potente motor de cambio social y de ahí el empeño de los sectores ultras y más reaccionarios en condenarlo. El compromiso del sindicato como organización feminista es y debe seguir siendo firme en la consecución de una sociedad más justa, más solidaria y más igualitaria. Plantar batalla dialéctica a quienes niegan la violencia machista, a quienes niegan las desigualdades de género, es y debe seguir siendo una prioridad sindical.

25 Somos un sindicato feminista, por tanto en cada una de nuestras acciones debe estar incorporada la perspectiva de género. Esto implica que mujeres y hombres puedan participar en las decisiones y acciones en relación con todo aquello que les compete, y puedan beneficiarse de los resultados de esta participación.

30 Cada una de nuestras acciones como sindicato feminista no es ni puede ser neutra al género, este es un factor determinante de inequidades.

5 En cada una de nuestras acciones y planes es necesario poner en evidencia cómo todo aquello que diseñemos y realicemos impacta de un modo u otro en hombres y en mujeres, atendiendo a cuestiones tales como: la utilización y accesibilidad a los servicios, las oportunidades de unos y otras, su representatividad en los puestos directivos y de toma de  
10 decisiones, su posición dentro de los distintos espacios, las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar. Se trata de contabilizar los recursos y la capacidad de acción con que cuentan mujeres y hombres para enfrentar las  
15 dificultades de la vida y la realización de sus propósitos.

La mirada feminista del sindicato no es hacer cosas para las mujeres, es crear marcos democráticos, y acciones para mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres y para desarrollar opciones sociales dignas, dentro de una cultura que pone en el centro lo humano, compuesto por las mujeres y los hombres, e incorporar la igualdad y la equidad  
20 como principios fundamentales.

Sabemos que nuestra labor sindical feminista es necesaria porque la sola aprobación de las leyes en materia de igualdad no garantiza que se alcance la igualdad en las empresas. De hecho la realidad que muestran los datos es la persistencia de las brechas en un ámbito laboral patriarcal, en el que las discriminaciones que sufrimos las mujeres continúan, son  
25 de carácter estructural, son enormes y exigen de medidas estructurales para eliminarlas. Las mujeres sufrimos peores salarios, más jornadas parciales (tres de cada cuatro). Sufrimos una segmentación laboral que nos sitúa en los sectores y ocupaciones con peores remuneraciones.

El sindicato debe combatir la desigualdad desde un triple enfoque, el de la detección, la denuncia y la propuesta. En este sentido, para eliminar las brechas de género, el sindicato  
30 en los próximos años debiera centrarse en las prioridades que describimos a continuación.

El sindicato debe desarrollar, seguir y evaluar los planes de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Los planes de igualdad y su obligatoriedad para empresas de 50 o más personas trabajadoras se configuran como el instrumento más eficaz para la  
35 detección de situaciones de desigualdad. Constituyen además una herramienta sindical clave para luchar contra la precarización de las relaciones laborales y el empobrecimiento de las mujeres. En Navarra, observamos que más de la mitad de las empresas no cumplen su obligación, por lo que tenemos que exigir a las empresas que están obligadas a que negocien su plan de igualdad, y denunciarlo si no lo hacen. En CCOO desde el principio nos  
40 hemos implicado en el asesoramiento y negociación de los planes de igualdad sin recibir

ninguna financiación, sólo con recursos propios. Por ello es imprescindible negociar y acordar en el próximo plan de empleo la figura de la agente de igualdad.

5 Contribuir a la capacitación en igualdad de género de nuestros delegados y delegadas es clave. Por ello, se debe dar continuidad a la formación sobre planes de igualdad, protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, conciliación y corresponsabilidad, auditorías salariales, valoración de puestos de trabajo...

10 Asegurar el cumplimiento de la normativa sobre igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres. La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación y desigualdad que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria laboral; así como su papel de cuidadoras. Tanto el registro retributivo como la auditoría salarial, junto con la valoración de puestos de trabajo, son elementos nucleares en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

15 Otra prioridad del sindicato es reforzar la lucha contra todas las formas de violencia machista, especialmente la que se da en el ámbito laboral: el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral es una manifestación más de discriminación hacia las mujeres, que contribuye a perpetuar la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. La Ley Orgánica 3/2007 establece la obligación de negociar medidas con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores que contribuyan a prevenir y erradicar la violencia sexista en el ámbito laboral. Aún así, son muchas las empresas que carecen de este protocolo de actuación, por lo que hemos de reforzar la acción sindical en esta materia, así como las campañas de sensibilización y de formación en el conjunto de la organización para extender los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo en todas las empresas.

25 El actual modelo de cuidados está detrás de las desigualdades estructurales que sufrimos las mujeres. Debemos apostar por un Pacto Integral de Cuidados, un pacto que priorice la corresponsabilidad de los cuidados, que mejore la vida de las personas dependientes, construya una red pública de servicios y cuide a quien cuida. Estos deben ser los pilares para una sociedad en la que las tasas de dependencia y envejecimiento van a más.

30 Además, se debe atender al tiempo de trabajo. Las jornadas excesivas dificultan la corresponsabilidad tanto de hombres como de mujeres. Es, por tanto, imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la corresponsabilidad. Es una necesidad prioritaria adoptar medidas específicas para reducir la parcialidad femenina involuntaria, desde la negociación colectiva o mediante algún tipo de norma, así como revisar los criterios de asignación de valor al trabajo que se

5 traducen en complementos mayoritariamente masculinizados. Estos criterios premian cuestiones como la antigüedad, la peligrosidad (entendida en términos físicos puramente) o la disponibilidad. En una sociedad donde se sigue adscribiendo el trabajo doméstico y de cuidados casi en exclusiva a las mujeres, CCOO debe apostar por la corresponsabilidad como elemento central.

10 Negociar y acordar políticas de empleo con perspectiva de género para mejorar el acceso y la calidad en el empleo de las mujeres. Las mujeres son las más afectadas por el desempleo, son mayoría en la categoría de “inactivas” por motivos familiares. Por ello es fundamental seguir negociando en el próximo plan de empleo medidas eficaces para eliminar las desigualdades estructurales de género que persisten en el mercado de trabajo.

15 Seguir generando espacios con las asociaciones y con el movimiento feminista para la puesta en común del trabajo que se va realizando por cada parte en el avance de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos hacia un sistema integrado, público y de calidad de cuidados.

## **B) Diversidad LGTBI+**

20 Son muchos los datos que nos dan una idea de las dificultades a las que se enfrentan las personas LGTBI+ en su día a día y que nos recuerdan que todavía queda mucho trabajo para lograr erradicar el odio a las personas por su orientación sexual o identidad sexual y de género. Sin embargo, haciendo un análisis retrospectivo también hay que valorar los avances alcanzados en el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI+. En los últimos años se han aprobado varias normas a nivel estatal y autonómico en materia LGTBI+ y contra la lgtbifobia. Entre ellas destacan la Ley foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas lgtbi+ (no hay que olvidar que Navarra fue una de las primeras CCAA en legislar en favor de la igualdad de las personas LGTBI+) y la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

30 En este contexto, el pasado 26 de junio de 2024 se firmó un acuerdo fundamental en el marco del diálogo social tripartito para mejorar el empleo del colectivo en las empresas. El acuerdo incluye de forma expresa que los convenios y pactos de empresa deben recoger en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a erradicar la discriminación de las personas LGTBI+ en los centros de trabajo, reconocer las familias diversas y, a cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizar el acceso a los permisos y derechos así como medidas para erradicar

estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+. Además establece la obligación de impartir formación sobre los derechos de las personas LGTBI+. Con la firma de este acuerdo se ha dado un paso histórico para las personas LGTBI+ en el trabajo, al vincular a las organizaciones firmantes a adoptar medidas para fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Tomando como base este acuerdo, el Gobierno aprobará en los próximos meses en forma de Real Decreto un reglamento que desarrolle el artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI. Será la hoja de ruta a seguir para que las empresas de más de 50 personas en plantilla cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ incluyendo protocolos de actuación para la atención del acoso a la violencia contra las personas LGTBI+.

Con la aprobación de este reglamento de aplicación en el ámbito laboral, se da cumplimiento a una de nuestras demandas históricas, supone un reto importante para nuestra organización y compromete a nuestro activo sindical en la negociación de medidas planificadas que promuevan la diversidad en las empresas y protejan a todas las personas, incluyendo protocolos frente al acoso lgtbifóbico. La posición del sindicato en esta materia es clara, se debe actuar como 'cordón sanitario' frente a quienes acosan. Por ello las prioridades sindicales en los próximos años deben situarse en:

- Negociar medidas a través de los convenios y pactos de empresa que promuevan la diversidad en los centros de trabajo, protegiendo a todas las personas, independientemente de su orientación, identidad sexual o expresión de género". Según el informe 'La gestión de la diversidad LGTBI en España 2023' solo el 17,5% de las empresas españolas cuenta con programas específicos para garantizar la igualdad de oportunidades del colectivo, llegar a más empresas debe ser uno de nuestros principales objetivos.
- Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral donde las personas trans y las lesbianas son las más acosadas.
- Reforzar y extender la formación en materia LGTBI+ a todo nuestro activo sindical, ofreciendo formación específica y herramientas a las personas responsables de negociar estas medidas en los convenios y pactos de empresa.

Para la consecución de estas prioridades la coordinación entre las distintas estructuras federales y territoriales es clave al igual que el apoyo confederal. En territorios pequeños el

valor de poder contar con materiales y herramientas que nos ayuden tanto en la impartición de las acciones formativas como en la intervención sindical es enorme.

## 2. 3 Pensiones y dependencia

5 La voluntad expresada por los sindicatos mayoritarios y el Gobierno de España de que las pensiones no pierdan poder adquisitivo ha mejorado sustancialmente la capacidad económica de las personas pensionistas. Esta incidencia positiva está siendo especialmente relevante entre las pensiones más bajas.

10 Los cambios producidos en el conjunto del sistema de pensiones son profundos y positivos y han tratado de garantizar unas pensiones públicas, suficientes, dignas y sostenibles derogando los recortes que el PP impuso en 2013. La revaloración de las pensiones con el IPC ha provocado que un pensionista cobra de media 183 euros más al mes que en 2021. Así mismo se ha derogado el factor de sostenibilidad que lastraba el conjunto del sistema de pensiones.

15 Con el objetivo de asegurar el sistema público de pensiones y hacerlo más justo, se han incrementado las bases de cotización, se ha ampliado el mecanismo de equidad intergeneracional, se ha creado una cotización solidaria para los salarios superiores a la base máxima, se ha aprobado un sistema de cotizaciones reales para trabajadores autónomos y se garantiza una transferencia anual de los presupuestos generales del Estado (hasta el 2% del PIB) a la hucha de las pensiones.

20 Tal y como solemos analizar anualmente mediante el correspondiente informe, las mujeres sufren una brecha en pensiones evidente. Las mujeres tienen una carrera de cotización más precaria e intermitente y ello les penaliza a la hora de cobrar una pensión. Para corregir esos efectos negativos del mercado laboral para las mujeres, se ha aprobado una mejora de la fórmula de integración de lagunas, la ampliación a 3 años de todos los periodos reconocidos como cotizados en reducciones de jornadas y excedencias por cuidados y el  
25 incremento de la cuantía del complemento para la reducción de la brecha de género en pensiones.

30 En este sentido, para mejorar la cuantía de las pensiones más bajas y por lo tanto luchar contra el riesgo de pobreza entre personas pensionistas se ha puesto en marcha una nueva garantía de suficiencia, la equiparación de la pensión de jubilación e incapacidad permanente (60 a 64 años), equiparación de la pensión de viudedad y a subida generalizada de todas las pensiones mínimas y pensiones no contributivas.

- Por último, existe un nuevo periodo de cálculo por el que se podrá elegir entre los últimos 25 años o los mejores 27 años cotizados, se garantiza el incremento de la pensión máxima, se reducen los coeficientes reductores por jubilación anticipada, se equipara la pensión de viudedad en parejas de hecho, las personas becarias mejoran sustancialmente su derecho a cotización, también se mejora el sistema de la jubilación parcial, se reducen los coeficientes reductores por jubilación anticipada, se mejora la prestación por cuidado de menor con cáncer, se recupera el subsidio para mayores de 52 años y se pone en marcha un nuevo sistema de seguimiento y evaluación del sistema público de pensiones más transparente y participativo.
- 5
- 10 De forma recurrente sectores liberales y de derechas ponen sobre la mesa la supuesta inviabilidad del sistema público de pensiones, pero si hay algo que ha demostrado el debate que se ha dado en el marco del Diálogo Social es que hay fórmulas y medidas para hacer viable el sistema y para que las personas pensionistas no pierdan capacidad de compra, tal y como hemos relatado.
- 15 Las tasas de dependencia y envejecimiento van a más, la pirámide poblacional está cambiando de forma evidente y todo ello exige una reflexión profunda sobre los servicios sociales existentes. Si con los actuales servicios sociales no se llega a cubrir de forma adecuada la demanda, teniendo en cuenta a la generación del baby boom de los 60, en el futuro esta situación si no se remedia puede ir a peor.
- 20 Es urgente reforzar la red de residencias y centros de día de gestión y titularidad pública. Y resulta un escándalo que diversos fondos de inversión estén ya gestionando residencias de la tercera edad en Navarra. El Gobierno de Navarra debe empezar a tomar medidas para que los especuladores estén fuera de la titularidad y gestión de la dependencia.
- 25 Además de ello es imprescindible reforzar el sistema de cuidados y las medidas de atención domiciliaria encaminadas a mantener a las personas mayores en casa. Prevenir las situaciones de dependencia debería ser una de las principales prioridades de los diferentes gobiernos. La soledad no deseada de miles de personas mayores en Navarra supone, asimismo, un reto social de primera magnitud.
- 30 No nos podemos olvidar del maltrato a las personas mayores, maltrato ignorado ya que casi no hay datos ni investigaciones al respecto. Este maltrato abarca todas las tipologías, físico, emocional, sexual, económico y financiero, sin olvidarnos del maltrato social o edadismo. Es urgente poner este problema en los estudios que se hacen para darle la visualización que requiere y buscar una solución.

5 La red asistencial para personas con algún tipo de discapacidad también está copada de entidades privadas con ánimo de lucro. Ese sector tan importante para los cuidados es sin duda uno de los ámbitos más precarios del mercado laboral. Tratar de revertir esa realidad y mejorar sus condiciones laborales depende, en buena medida, de que el ámbito público apueste por la gestión directa.

CCOO es un sindicato comprometido en la defensa de la mejora de la vida, la autonomía y la vida independiente de las personas con discapacidad. Por ello se debe avanzar en la defensa de sus derechos en todos los niveles del sindicato:

- 10 • Estableciendo lazos con asociaciones que se dedican a integrar a estas personas.
- Elaboración de plataformas en las que se recojan las reivindicaciones que se orienten a los fines que nos proponemos.
- Vigilancia del cumplimiento de las empresas en cuestiones relativas a la contratación de personas con discapacidad.
- Potenciando el asesoramiento sindical y jurídico en la defensa de los derechos.

15

## 2. 4 Juventud

Si bien en Navarra la situación de la juventud en comparación con otras comunidades autónomas es mejor si tenemos en cuenta la situación laboral, la precariedad juvenil es un fenómeno también arraigado en nuestra sociedad.

20 Esta precariedad juvenil estructural está normalizada en la sociedad. Parece que por ser joven hay que recorrer una carrera de obstáculos hasta lograr unas condiciones laborales dignas. Las personas jóvenes tienen tasas de desempleo, temporalidad y parcialidad mayores y salarios más bajos. Además por el hecho de ser jóvenes sufren periodos académicos que finalizan con prácticas no laborales no remuneradas, contratos formativos posteriores y categorías de ingreso muchas veces inferiores en salario y condiciones a las categorías profesionales que podríamos entender como “normales”. Todo esto sumado a un mercado de la vivienda cada vez más inaccesible para las personas jóvenes, configura una vida llena de dificultades laborales y sociales.

30 Si echamos la mirada a cómo de representados se encuentran los y las jóvenes en lo interno de nuestro sindicato, nos encontramos con que a junio de 2024, un 11,76% de la afiliación tiene entre 16 y 35 años (1.745 de 14.833). Además, 127 de ellos y ellas representan a sus

compañeros en las empresas como delegados y delegadas, suponiendo un 7,49% de los 1.696 delegados y delegadas totales de CCOO a 11 de julio de 2024.

5 Aunque la cifra de afiliación joven menor de 35 años se ha mantenido estable entre los 11,5 y los 12,5 puntos porcentuales sobre el total y el número de delegados y delegadas jóvenes de CCOO han aumentado ligeramente durante el último mandato. Tenemos que priorizar el rejuvenecimiento del sindicato y corregir la infrarrepresentación que sufre la juventud también en CCOO. Es por esto por lo que debemos marcarnos una serie de objetivos a nivel interno y externo sobre los que ir avanzando para cumplir los objetivos que nos marcamos.

10 En este sentido es importante la presencia de personas jóvenes en las candidaturas. Como guía y criterio general se propone que las personas menores de 35 años tengan una presencia de al menos 1 de cada 5 en las candidaturas sindicales. Impulsar secretarías de juventud en las federaciones, además de la que ya existe en la Unión de Navarra, mejora la participación e implicación en la importante tarea de la renovación. Implicar a la gente joven, fomentar su participación y su grado de asunción de responsabilidades ayudará sin  
15 duda a que la gente joven sienta una mayor cultura organizativa, por ello resulta interesante que, en los casos que sea viable, en torno a un 20% de jóvenes menores de 35 años participen en las delegaciones a los diferentes Congresos.

20 Disponer de un espacio joven, con su agenda y actividad propia contribuye a reforzar los ámbitos en los que las personas jóvenes tienen una militancia y participación propia e influye en el empoderamiento de nuestra gente joven. Construir y reforzar los ámbitos de referencia de la gente más joven está siendo una herramienta eficaz para aumentar el sentimiento de pertenencia y la formación sindical. Por ello el espacio común de la gente joven tiene que ser un lugar cuidado por todas las federaciones y la ejecutiva de CCOO Navarra, siendo un agente activo para la acción sindical y la negociación colectiva.  
25 Necesitamos tratar los problemas específicos de la gente joven, como el derecho a la vivienda, interviniendo en las reivindicaciones y asuntos que más les afecta. Por ello en el espacio de la negociación colectiva debemos trabajar para eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por edad que pudiera existir.

## 2.5 Transición digital, ecológica y demográfica

30 Ya en el anterior congreso afirmábamos estar inmersos en un mundo en plena transformación, fruto de las transiciones energético-ecológicas y digitales en marcha, dentro de una profunda crisis medioambiental que debíamos gobernar y priorizar con el objetivo de no generar mayores brechas y desigualdades sociales.

El impacto mundial de todos estos acontecimientos está ya teniendo consecuencias nefastas para la sostenibilidad energética y medioambiental de nuestro planeta. Pero además, este impacto bélico, energético y medioambiental está trayendo consigo una crisis migratoria que compone un reto demográfico que abordar socialmente.

- 5 Hasta el momento, estas transiciones en marcha han venido siendo impulsadas de forma irregular en función de la posición geográfica, económica, social y cultural que ocupa un país u otro a nivel global, pero también ocurre regionalmente en nuestro país, en función del grado de desarrollo productivo en cada una de las comunidades autónomas. Pero también vienen dependiendo del grado de capacidad de presión de los actores involucrados e interesados en gobernar esas transiciones: administraciones públicas, empresas y organizaciones sindicales.

15 El despliegue de las transiciones digital y ecológica, se viene dando con mayor intensidad a través del programa Next Generation EU y el plan nacional de Recuperación y Resiliencia, así como los diferentes PERTEs (Proyectos estratégicos para la recuperación y transformación económica) aprobados y ya en marcha. En nuestra Comunidad Foral, se han asignado 542M de los 26.199M repartidos entre Comunidades Autónomas. De los 32 proyectos financiados por estos fondos, prácticamente todos han sido concedidos a empresas para digitalización y transición ecológica, siendo los menos los concedidos a Administraciones Públicas. Además de esto, las concesiones de estos fondos a empresas siempre se dan en una situación de desigualdad y de poder empresarial, pero también de forma irregular urbe-rural. No recibirán los mismos fondos una pyme que una gran empresa multinacional ni recibirán los mismos fondos el norte de Navarra o el sur que Pamplona y su comarca, como podemos comprobar en la distribución realizada.

25 Por ello, como en otros ámbitos, apostamos por la gobernanza en las empresas, siendo la representación sindical parte y partícipe de cada cambio digital que se produzca en las mismas. Uno de los grandes retos es la lucha contra las nuevas formas de precariedad que se dan. Es necesario luchar contra la uberización de la economía, que externaliza partes productivas, deslocaliza y fragmenta a la clase trabajadora. Por ello debemos estar atentos a que se aplique el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la transparencia en cada transformación introducida en las empresas a través de la Inteligencia Artificial, asegurando sistemas digitales éticos y justos para los trabajadores y trabajadoras.

35 La transición ecológica, al igual que la digital, tiene una fuerte incidencia en nuestro campo laboral y sindical. El calentamiento global consecuencia del consumo desmedido de combustibles fósiles en el desarrollo económico capitalista es la punta del iceberg que

prueba un momento histórico de, posiblemente, la crisis más impactante a la que se ha enfrentado la sociedad a nivel global.

5 Ello nos exige tener claras las propuestas y la forma de abordarlas. Necesitamos que la futura ley de industria en debate impulse una reindustrialización de la economía navarra en torno a las oportunidades que abre la transición ecológica, frente al riesgo que puede suponer depender únicamente del sector terciario. Un fomento de empleos verdes con alto valor añadido, que permitan unas mejores condiciones laborales y un mejor reparto de la riqueza generada es una propuesta que debemos reforzar con más insistencia.

10 En este sentido es necesario reivindicar el cumplimiento íntegro de la ley foral de cambio climático y transición energética, así como su actualización y seguimiento constante, para exigir a las empresas la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero mediante el registro de la huella de carbono y el control y la sanción de los incumplimientos en esta materia. Impulsar la creación de la figura de delegados y delegadas de sostenibilidad y medioambiente en las empresas con el objetivo de participar de la transición ecológica en  
15 las mismas y gobernar la creación de planes de acción medioambiental a nivel de empresa y sectorial será una propuesta que deberemos trabajar en el futuro inmediato si queremos llevar la ecología a la empresa. La movilidad sostenible al centro de trabajo a través de la apuesta por la negociación de planes de movilidad sostenible en empresas de más de 50 personas trabajadoras.

20 Por último, tal y como hemos comentado, el tema de la inmigración es un ámbito al que le debemos dedicar mucha atención. Frente a dos tipos de discursos hegemónicos actualmente en nuestra sociedad: el racista y el utilitarista (necesitamos a las personas extranjeras como mano de obra laboral para mantener nuestro estado del bienestar) debemos desplegar desde el sindicalismo de clase nuestro discurso y argumentario,  
25 internacionalista, multicultural y de clase en base a la defensa de los derechos humanos, sin importar etnia ni lugar de procedencia.

Y es que, estamos viendo cada vez más intensificados ya no solo los discursos de odio, sino acciones y agresiones racistas y xenófobas que pueden llegar a cristalizar en una escalada de odio y violencia contra personas migrantes y de origen extranjero como se ha visto con  
30 los pogromos organizados por nazis en Reino Unido. Es por ello por lo que debemos defender una mirada antifascista y un sindicalismo antirracista, en previsión de que esta escalada vaya a más con el aumento del altavoz ultraderechista y este tipo de movilización vaya en aumento. El antirracismo se organiza frente a la violencia y debemos estar con él y en él.

Debemos por tanto abogar por la plena inclusión social de estas personas con todos sus derechos e igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de sus vidas: acceso a la vivienda, prestaciones, servicios públicos, reducciones de obstáculos para la consecución de situaciones administrativas regulares en los casos en los que no lo son, acceso a un empleo digno, homologación de títulos de sus países de origen, el fin de la explotación, el subempleo... En definitiva, abogamos por la plena integración social y laboral de las personas migrantes en la sociedad navarra, reconociendo la diversidad de nuestra clase, que es lo que nos une a todos y todas.

- 10 • Por ello el sindicato dará la batalla cultural en cada espacio de nuestra actividad por la normalización del hecho migratorio, huyendo de discursos racistas y xenófobos que a veces impregna a la opinión pública.
- 15 • Seguiremos ofreciendo servicios de orientación en materia de extranjería y laboral a personas migrantes y/o de origen extranjero. En este sentido la homologación de títulos académicos es un trámite administrativo que en muchos casos supone una barrera insalvable, por eso desde CCOO debemos reforzar, tal y como ya lo hacemos ahora, la colaboración interinstitucional y sindical para el acceso a educación y empleo (certificados profesionalidad, arraigos, RLOEX, reducción de trabas administrativas y burocráticas, citas en extranjería...).
- 20 • Debemos fomentar la formación interna y a nuestra representación sindical para despojarnos de discursos racistas que como parte de la sociedad también nos afectan, así como para alcanzar un sindicalismo de mirada antirracista en todos nuestros ámbitos de acción sindical y negociación colectiva, con el objetivo, entre otros, de lograr que negociemos planes y protocolos contra el racismo en empresas de más de 50 personas trabajadoras.
- 25 • CCOO debe cooperar con distintos colectivos de inmigrantes.
- Fomentar la participación en los órganos de decisión del sindicato de las personas inmigrantes.

30 Por último, respecto a la transición demográfica, uno de los grandes retos en los países occidentales es el del paulatino envejecimiento de la población en general, pero también de la población trabajadora en particular. Y ello supone un reto en una doble variante; la necesidad creciente de reforzar las políticas públicas de cuidados y la obligación de impulsar las políticas que facilitan la natalidad, como son la gratuidad de los ciclos 0-3 o la ampliación de los permisos de paternidad y maternidad.

# 3. DIÁLOGO SOCIAL

Salir de las esferas de la improvisación política y legislativa requiere de espacios potentes de interlocución y participación entre los agentes sociales y los gobiernos.

5 En este sentido es necesario destacar que solo con gobiernos progresistas de coalición hemos sido capaces de poner en marcha esos espacios de diálogo y concertación social para mejorar también desde la política las condiciones de vida de las personas.

La crisis generada por la pandemia sanitaria, y sus consecuencias para el mundo del trabajo, nos obligó a buscar soluciones diferentes para la salida de dicha crisis.

10 Propuestas que fueron radicalmente distintas a las que los gobiernos del Partido Popular habían impuesto para las recesiones ocurridas en crisis anteriores (económico-financieras e ideológicas) que no provocamos la clase trabajadora, pero sí fuimos los paganos de sus consecuencias. En CCOO teníamos claro que no podíamos volver a salir de la crisis con más austericidio.

15 Teníamos que asegurar el empleo, teníamos que salvar a las empresas de la segunda crisis que se producía en dos décadas, con el objetivo de salvaguardar el empleo como elemento fundamental.

20 Aprobamos, con el segundo gobierno de Pedro Sánchez, la puesta en marcha de los ERTE's, como medida correctora frente a las viejas recetas de favorecer el despido masivo para salvar a las empresas y al capital. Por ello acordamos medidas de ayuda a las empresas con mayores dificultades. Lo que evitó sobre todo que casi 4 millones de trabajadoras y trabajadores fueran despedidos y evitamos el cierre de miles de empresas, esencialmente pymes.

25 La salida de la pandemia favoreció un fructífero espacio de diálogo social donde los sindicatos, gobiernos y empresarios cerramos 17 acuerdos relevantes: cambios legislativos tan importantes como la reforma laboral de 2021, dos acuerdos para reforzar el sistema de pensiones o el acuerdo para la subida del Salario Mínimo Interprofesional un 48% en los últimos 4 años y por último este ciclo de consensos y avances se cerraba con el acuerdo sobre subsidios de desempleo del año 2024.

30 Esto demuestra que el diálogo social sirve para hacer otras políticas, aplicar una mirada social para atender directamente los problemas de la gente trabajadora ha sido eficaz y

beneficioso. Por eso CCOO trabajará para reforzar y reactivar el camino del consenso y el diálogo social.

Existe una agenda de temas pendientes y que es necesario abordar de forma decidida, porque están lastrando la vida de la mayoría social trabajadora:

- 5
  - Los incrementos abusivos de los precios de productos básicos.
  - La vivienda como elemento fundamental de un proyecto de vida digna para nuestros jóvenes y el escandaloso precio de los alquileres, lo que nos obliga a proponer la limitación de los precios de alquiler y venta de las viviendas como una forma eficaz para evitar la excesiva especulación que se da en este terreno.
- 10
  - Profundizar en los cuidados en un momento en el que la población envejece y la feminización de los cuidados en el ámbito familiar (principal elemento de las brechas salariales de género) exigen una respuesta urgente. Por ello es necesario un gran pacto que apueste por la inversión en el sector de cuidados y por unos servicios públicos de calidad, accesibles, universales, con empleo y salarios dignos, como
- 15
  - garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales cuando lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de la vida.
  - Políticas de empleo que abran el mercado de trabajo en condiciones dignas a la gente joven, las mujeres, las personas migrantes y a las personas paradas de larga duración.
- 20
  - Queda a fecha de hoy cerrar el debate y el acuerdo sobre la reducción de jornada sin reducción de salario que mejore la vida de la gente trabajadora y la conciliación de la vida laboral y familiar.

En Navarra y complementariamente a las políticas acordadas desde España, el Diálogo Social ha tenido diferentes escenarios; desde los cuatro planes de empleo acordados con los gobiernos de UPN, hasta el quinto plan acordado con el primer gobierno de coalición liderado por María Chivite.

La crisis pandémica tuvo en Navarra las mismas consecuencias que en el resto del Estado. Con un componente añadido; la necesidad de reactivar el consejo del diálogo social de Navarra que “el gobierno del cambio” liderado por Uxue Barcos había congelado durante los cuatro años de su mandato.

El primer objetivo del sindicato fue recomponer el consejo del diálogo social y sus estructuras poniendo en valor el papel de ese espacio de debate, consenso y acuerdo.

Navarra había sido pionera en la puesta en marcha de espacios de diálogo social bipartitos (sindicatos y empresarios) y tripartitos con la participación de diferentes gobiernos. Y la

pandemia nos obligaba a tomar medidas sociales, de acompañamiento a las políticas estatales, para preservar el empleo y las empresas navarras en mejores condiciones.

La primera medida fue el compromiso de aprobar un nuevo Plan de Empleo 2021-2024 con presupuesto suficiente para poner en marcha políticas de empleo con la mirada puesta en los sectores más desfavorecidos de la sociedad navarra. Apoyo a las empresas con mayores dificultades, a los trabajadores y trabajadoras autónomas, mejorar los ratios de siniestralidad laboral a través del delegado territorial de prevención y la puesta en marcha de medidas que mejoraran la incidencia de las brechas de género en el ámbito laboral y social de Navarra.

Seguimos trabajando en el desarrollo de este plan y en las medidas que todavía no se han puesto en marcha:

- Observatorio de la negociación colectiva que nos permita en todo momento conocer el estado de la misma y debatir sobre los escollos que se dan en la negociación con los empresarios en los convenios sectoriales y de empresa.

- La creación de un instituto ergonómico en Navarra donde podamos analizar y dar solución a los problemas fundamentalmente musculoesqueléticos que tanta incidencia tienen en los índices de siniestralidad

- La reducción de la jornada laboral sin reducción de salario, trasladando su incidencia en el mercado de trabajo navarro.

- Consolidación del contrato de relevo más allá de los sectores manufactureros.

- Creación e implantación del Agente de Igualdad para impulsar el avance de los Planes de Igualdad en las empresas navarras.

Y otros elementos que si no se ponen en marcha en lo que queda de vigencia de este plan, insistiremos en que sean medidas prioritarias en el sexto plan de empleo 2025-2029, que ya estamos negociando y estará en marcha cuando debatamos esta ponencia en el XIII Congreso de la U.S. de CCOO de Navarra.

En cuanto a la participación institucional, somos miembros activos de numerosos Consejos multidisciplinares promovidos por el Gobierno de Navarra.

Pero este modelo de participación institucional debe ir más allá, deben de pasar de ser meros consejos consultivos a ser órganos de participación y cogobernanza real, en donde nuestras propuestas no solo sean escuchadas, sino también debatidas y acordadas para su puesta en marcha.

El sindicato CCOO es y debe ser un instrumento activo en las políticas desarrolladas por cada departamento del Gobierno de Navarra. Nuestra participación en las decisiones del

gobierno y en la normativa que se va aprobando no debe vehiculizarse exclusivamente a través de los portales del gobierno abierto.

5 Mención especial merece el Consejo Económico y Social de Navarra, órgano que se reúne una vez al año con ocasión de la presentación de los presupuestos generales de Navarra y que no tiene otra función más que escuchar nuestra opinión sobre los mismos.

Tenemos una misión importante que cumplir en y para nuestra comunidad y el gobierno debe entender nuestro papel de agente más representativo de Navarra. Y abrir estos espacios de participación a la propuesta, el diálogo y el consenso necesarios para seguir mejorando la vida de la gente trabajadora.

10

# 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

5 Para CCOO y para el sistema de relaciones laborales es fundamental la negociación colectiva; porque así aseguramos derechos, porque así repartimos riqueza y porque así mejoramos la calidad del empleo. Cuando hablamos de empleo de calidad, además, nos referimos a un empleo estable, bien retribuido, en unas condiciones seguras y saludables, con la formación adecuada y desarrollado en un entorno de confianza, transparencia e igualdad.

10 La negociación colectiva desempeña un papel esencial para mejorar las condiciones de trabajo y acaba poniendo freno al fenómeno de la individualización de las relaciones laborales.

15 Los convenios sectoriales extienden su aplicación a la mayor parte de las empresas y a las trabajadoras y trabajadores, lo que garantiza una alta tasa de cobertura en la negociación. La concertación social y la negociación colectiva constituyen los mecanismos más idóneos para alcanzar un sistema de relaciones laborales equilibrado y un reparto de riqueza más justo.

20 Por ello hay que tener en cuenta, y en su caso denunciar, los elevados márgenes empresariales en algunos sectores. Estos llegaron a máximos históricos en el año 2023, impulsando la subida de los precios y quedándose con un mayor porcentaje del reparto interno del valor generado en detrimento de los salarios. En 2021 y 2022 fue el sector energético el que impulsó el fuerte aumento de los márgenes empresariales, al que se sumaron en 2022 el turismo y la hostelería y en 2023 la cadena alimentaria. Muchas empresas han sido capaces de trasladar el aumento de sus costes a los precios de venta para mantener, y en algún caso elevar, los márgenes de beneficio, espoleando así la conocida como inflación de segunda ronda. Sin embargo gracias a la negociación colectiva y a la presión sindical los salarios están empezando a ganar poder adquisitivo.

25 La reforma laboral firmada en diciembre de 2021 por un gobierno progresista, dando prioridad en materia salarial a los convenios colectivos sectoriales sobre los convenios de empresa (una reivindicación de CCOO), ha significado un incremento importante en las

condiciones económicas de muchas personas trabajadoras en Navarra, que habían visto mermado su salario cuando el Partido Popular hizo la reforma laboral de 2012 y permitió que se pudieran firmar convenios de empresa con peores condiciones económicas que los convenios sectoriales.

5 Los 38 convenios sectoriales en Navarra dan cobertura a más de 120.000 personas. La mayoría de los convenios sectoriales en nuestra comunidad están firmados y vigentes, con incrementos salariales muy importantes, por encima del 3% que es la recomendación firmada en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

10 En los convenios de empresa donde CCOO ha intervenido los incrementos salariales, en su inmensa mayoría, también han estado por encima del 3%.

15 Pero aunque la negociación colectiva goza de buena salud, es necesario tener en cuenta además de los salarios otras cuestiones relevantes. Tenemos que plantear en las mesas de negociación de los convenios cláusulas para acabar con la parcialidad no deseada, que además afecta de forma acusada a las mujeres. Siete de cada diez contratos parciales son firmados por mujeres.

En este sentido, la jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas.

20 Con tal fin hay que incluir en los convenios colectivos fórmulas para reconocer el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo de acuerdo con la normativa e impulsar los mecanismos para su puesta en marcha en cada uno de los sectores y empresas, en función de sus circunstancias y características propias.

25 Desde CCOO estamos muy preocupados por el grave problema de desempleo juvenil en Navarra y en España. Por ello la negociación colectiva debe impulsar la contratación de jóvenes promoviendo los contratos formativos y la formación dual como vía de inserción y recualificación.

30 Como ya hemos apuntado, Navarra tiene una mayor tasa de siniestralidad laboral, por ello la salud laboral debería estar en el centro de la negociación colectiva de cualquier convenio en nuestra comunidad. Hay que promover protocolos y guías de acogida en la empresa para la mejora de la sensibilización y generación de cultura preventiva. Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral, es una medida que debemos impulsar.

En este ámbito, hay que incluir cláusulas que incluyan la rotación de los puestos de trabajo donde sea posible, ya que las lesiones musculoesqueléticas son las que más bajas provocan

conforme cumplimos años, por los movimientos repetitivos que realizamos en nuestros puestos de trabajo.

5 Es fundamental la adaptación permanente de las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo. Para ello son imprescindibles los planes de formación permanente que capaciten a las plantillas para responder a esas nuevas realidades, marcadas, entre otras, por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora. Resulta importante potenciar la formación en los convenios como elemento estratégico para mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras.

# 5. DESARROLLO ORGANIZATIVO

## A) Análisis general

5 Seguir siendo un sindicato de referencia en la sociedad navarra y seguir influyendo con nuestras propuestas en las políticas que se abordan en la comunidad, necesita de una organización sindical fuerte, capaz de trasladar a la clase trabajadora la necesidad de contar con la eficacia de nuestra organización para mejorar las vida de miles de personas. Esto se construye ampliando nuestra presencia afiliativa y representativa en las empresas de Navarra.

10 En Navarra contamos con más de 21.000 centros de trabajo que emplean a 283.375 personas. La gran mayoría de personas ocupadas trabajan en empresas de más de 10 personas en plantilla.

15 Con la afiliación que tenemos al cierre de esta ponencia apenas afiliamos al 4,53% de la población asalariada. En los últimos años hemos logrado que las mujeres tengan mayor peso entre nuestra afiliación, llegando a representar el 44% del total. Las personas jóvenes (menos de 35 años), por otro lado, son entorno al 12% del total de las personas afiliadas. La media de edad en el conjunto de la afiliación está en los 50 años.

20 Respecto a nuestra representatividad, obtenemos mejores resultados en los centros de trabajo de 50 a 250 trabajadores/as acumulando el 48% de la representatividad y en los centros de 6 a 49 con el 34% de representatividad. Es decir, el 82% de nuestra representatividad se da en empresas pequeñas y medianas. El 39% de quienes representan a CCOO son mujeres; en torno al 3%, jóvenes afiliados y afiliadas, y en torno al 7,5% jóvenes afiliados/as y no afiliados/as. Por otra parte, el 36% de nuestros delegados y delegadas en global no están afiliadas al sindicato, pero este porcentaje aumenta cuando nos fijamos en  
25 nuestros y delegadas jóvenes, de las cuales casi el 56% no está afiliado/a, lo cual es preocupante y significativo. Por lo tanto el sindicato tiene una enorme capacidad para extender y ampliar nuestra afiliación y representación.

Además de ello, la fidelización de la afiliación es uno de los objetivos principales sobre los que trabajar. Una atención integral a las personas en todos los ámbitos organizativos del sindicato; unión territorial, federaciones, comarcas y secciones sindicales, puede contribuir a ello.

5 No podemos olvidarnos de los afiliados y afiliadas que llegan a su etapa de jubilación. Tenemos que hacerles ver la necesidad de seguir afiliados al sindicato, y proponerles las actividades que se desarrollan desde la federación de pensionistas, con el fin de que mantengan su afiliación después de dejar el mundo laboral.

10 Por otra parte rejuvenecer el sindicato en todas sus estructuras es una cuestión de supervivencia. La organización tiene que ser capaz de poner en marcha políticas afiliativas eficaces para que la juventud nos vea como referente para resolver sus problemas laborales y sociales. El trabajo afiliativo es una labor de toda la organización y ésta política debe impregnar a todos los ámbitos del sindicato.

15 Acumulamos la mayor parte de nuestra representatividad en empresas pequeñas y medianas. Por ello debemos situar como parte fundamental de nuestro trabajo, además de aumentar nuestra representatividad total, constituir, inscribir y poner en marcha secciones sindicales donde tengamos capacidad para ello. En la actualidad, hay en Navarra 43 secciones sindicales de CCOO inscritas, tenemos margen para favorecer el proceso de constitución e inscripción de las mismas. El objetivo es fortalecer la organización  
20 constituyendo secciones sindicales que nos permitan organizar a las personas trabajadoras, que éstas participen en el sindicato y obtener mayor poder sindical.

El modelo organizativo en Navarra se estructura en siete comarcas: Pamplona, Tudela, Estella, Tafalla, Sangüesa, Alsasua y Baztan. El principal peso en afiliación y representatividad lo tiene la Comarca de Pamplona que abarca el 69% de la afiliación y el  
25 61% de la representatividad, es aquí donde se concentran la mayoría de los recursos para la extensión sindical.

La comarca de Tudela, le sigue en importancia, siendo ésta la que abarca el 16% y el 17% de afiliación y representatividad, respectivamente, con una sola sede en la cabecera de Comarca. Todas las organizaciones confederadas aportan recursos y los Servicios Jurídicos  
30 atienden una vez a la semana.

Estella es una comarca amplia, con tres sedes abiertas (Estella, San Adrián y Viana) y abarca el 8% y 12% de afiliación y representatividad, respectivamente. Solamente en San Adrián contamos con una persona para la atención de la extensión sindical y un recurso jurídico

una vez por semana. A las otras dos sedes acudimos de forma insuficiente y la atención organizada se puede mejorar sustancialmente.

5 Por lo que respecta a las Comarcas de Tafalla, Sangüesa, Baztan y Alsasua, tenemos cuatro sedes en las cabeceras de Comarca, donde tampoco contamos con ningún recurso organizado. Estas cuatro sedes acumulan el 7% de afiliación y el 10% de representatividad.

Con esta evidencia, revisar la estructura organizativa del sindicato y dotar de recursos humanos, aprovechando las horas sindicales de nuestra representación en las diferentes sedes, debe ser una prioridad sindical para los próximos años. Esto nos permitirá atender mejor a nuestro activo sindical e influirá en un crecimiento afiliativo y representativo.

10 La gobernanza compartida debe ser la base en la que se sustente la organización. En el marco del 12 congreso de Navarra, pusimos en marcha la Comisión de extensión territorial y la Comisión de asesoramiento territorial, a través de las cuales trabajamos en las políticas de extensión sindical y servicios jurídicos. Consolidar estas estructuras y dotarlas de un funcionamiento normalizado debe ser la base del trabajo organizativo en los próximos años.

15 El objetivo de la Comisión territorial de extensión ha sido consensuar criterios de actuación en materia de extensión sindical, (afiliación y elecciones sindicales) y la implantación de una política de consenso en torno a los planes de igualdad, realizando el seguimiento del trabajo en estas materias, sin alterar el reparto competencial entre las organizaciones confederadas. El modelo puesto en marcha en Navarra nos ha permitido aumentar en  
20 coordinación; evaluar los problemas de las distintas organizaciones, dando soluciones compartidas y avanzar consiguiendo mejores resultados en número de delegados y aumento afiliativo. Este trabajo de gobernanza compartida ha resultado positivo y debemos continuarlo en el tiempo para situar nuevos retos con el fin de mejorar la atención a nuestra  
25 afiliación, renovar la totalidad de los procesos de elecciones sindicales, garantizar la extensión afiliativa y la fidelización de la misma y continuar con el trabajo iniciado, en colaboración con la Secretaría de Mujeres, en los planes de igualdad.

30 En los últimos años, Navarra ha avanzado en la atención técnico-sindical cogobernada. Las federaciones cuentan con técnicos y sindicalistas expresamente dedicados a esta labor que se complementa con el asesoramiento técnico-sindical multirrama de la Unión, en los supuestos que por su complejidad o por falta de recursos suficientes no pueden ser atendidos por las federaciones. Además, se ha estructurado una recepción de personas (presencial y telefónica), que ha aumentado la eficacia en la atención personalizada de las personas que por diferentes motivos se acercan a nuestras sedes.

5 Todo esto nos ha permitido tener unos Servicios Jurídicos que atienden de manera más eficaz los temas puramente jurídicos, filtrando previamente aquello que no tiene expectativa de intervención jurídica. Por su parte, la confederación ha puesto en marcha una cátedra de asesoramiento sindical para formar a los y las sindicalistas y proyecta una herramienta que nos permitirá recoger nuestro trabajo diario. Todo ello, con el objetivo de dar un paso más en la estructuración de un servicio óptimo a la afiliación y para aquellas personas que sin estar afiliadas confían en nuestro sindicato.

10 En Navarra hemos detectado que el asesoramiento es una parte esencial en la atención de personas afiliadas y vinculadas a la organización y representan una estrategia clave para mejorar el acceso y apoyo a las personas afiliadas antes de recurrir al servicio jurídico. Nos permite la resolución de conflictos desde un punto de vista sindical y nos permite crecer en afiliación y fidelizar la misma. En muchas ocasiones, este asesoramiento es el primer contacto para las personas con las estructuras sindicales y refuerza la relación entre el sindicato y su afiliación. Debe dar un servicio integral, desde consultas laborales, hasta  
15 apoyo en gestiones con las Administraciones Públicas y resolución de problemas de acoso en los centros de trabajo, especialmente a los grupos más vulnerables.

20 La Comisión territorial de asesoramiento debe construir una propuesta que asiente los criterios comunes a toda la organización y ahonde en el modelo que hemos construido en los últimos años. Una propuesta consensuada que marque los mecanismos de interacción e información con las Federaciones y garantice el derecho de asesoramiento de las personas afiliadas en cualquier local del sindicato. Para ello, se debe hacer una valoración de la capacidad real y de los recursos con los que cuenta la organización en su conjunto y deben tomarse decisiones en base a nuestra realidad que garantice la mejor distribución de los mismos.

## 25 **B) Formación sindical**

La formación es un derecho de nuestras y nuestros representantes sindicales y una obligación inexcusable para el conjunto de la dirección del sindicato.

30 La cualificación de las personas sindicalistas de CCOO, incluidas aquellas que han sido elegidas en nuestras listas pero no son afiliadas, es fundamental para avanzar en la consecución de las principales prioridades que se marca el sindicato para los próximos años y que pasan por avanzar hacia el pleno empleo, atacar todas las formas de precariedad, más allá de la temporalidad; la reducción legal de la jornada trabajo y avanzar para establecer un nuevo Estatuto del Trabajo para el siglo XXI.

En este contexto, la formación es un valor transversal que permea a toda la organización y que nos permite acercarnos a estas prioridades, a la vez que creamos, extendemos y fortalecemos la organización.

5 En su vertiente más instrumental contribuye directamente para que nuestras delegadas y delegados puedan realizar una intervención sindical más efectiva. Pero la formación sindical es y debe ser ideológica, porque tiene que transmitir lo que somos y queremos seguir siendo como sindicato de clase. En este sentido, creemos que la formación crea un sentimiento de pertenencia a nuestra organización que es imprescindible.

10 El balance de lo conseguido a través de la formación sindical durante estos cuatro años ha sido sin duda muy positivo, hemos conseguido consolidar un itinerario muy testado que ha demostrado su utilidad y que cada vez llega a más delegadas y delegados. En esta línea es necesario consolidar y dotar de estabilidad la formación sindical en las sedes de Pamplona y Tudela. Del mismo modo, la configuración de una red de formadoras y formadores en el territorio tiene que ser una de las prioridades para los próximos años.

15 El trabajo de coordinación con la Secretaría Confederal y con el resto de la estructura es creciente y en esta línea debe seguir avanzando. En este sentido, debemos avanzar en la actualización de los materiales de las distintas materias que componen el plan de formación. Además tenemos que extender el uso generalizado de la aplicación FORSIN como herramienta de registro de participantes y de acciones impartidas por parte de cada  
20 organización. El desarrollo y actualización de esta herramienta, con nuevas funcionalidades y más intuitiva es importante. Por ello necesitamos reforzar el apoyo técnico personalizado para la carga de participantes a aquellas organizaciones más pequeñas y con menos recursos.

25 En este sentido, la coordinación para que la oferta formativa confederal se complemente y enriquezca la formación inicial básica que ofrecemos desde los territorios y la propia formación pedagógica a las personas formadoras son metas que enriquecerán la formación a futuro.

30 Así mismo el conjunto del sindicato tenemos que reforzar la acogida a las nuevas y nuevos delegados que se incorporan a la organización. Debemos ser capaces de darles una acogida de calidad y lo más inmediata posible. En este primer contacto, la delegada, el delegado tiene que sentir que tiene todo el apoyo de las personas que conformamos la estructura del sindicato. Tal y como ya hemos apuntado, la construcción de una identidad sindical colectiva, el sentimiento de pertenencia y la asunción de nuestras ideas y estilos sindicales hace que la tarea de la persona delegada sea más eficaz y duradera en el tiempo. La

formación da calidad a nuestro trabajo, pero también consolida en el tiempo la experiencia de nuestros delegados y delegadas. A más formación mejor labor sindical.

5 Por ello tenemos que diversificar la modalidad de impartición de las acciones formativas, apostando por la presencialidad y la proximidad como elementos clave del aprendizaje colectivo y de fortalecimiento del vínculo sindical sin renunciar al uso de los nuevos formatos digitales, cuyo uso se ha extendido por la pandemia y cuenta con muy buena aceptación entre nuestras estructuras. Para ello vamos a ampliar y fortalecer la red de formadores y formadoras, con personas “de la casa”, involucrando a las personas más capacitadas de la organización en la formación sindical, y fomentando su competencia técnica y pedagógica.

10 Necesitamos descentralizar las acciones que realiza el sindicato en este aspecto acercando la formación sindical básica a las sedes de Estella, Tafalla, Viana, Sangüesa y Peralta para llegar a todas las personas delegadas del sindicato.

15 Por lo tanto en este tema tenemos que garantizar que la oferta formativa llega a todas las delegadas y delegados nuevos y motivar sobre la importancia que tiene esta formación para desarrollar su labor en los centros de trabajo.

## **C) Hacia un nuevo modelo de comunicación**

20 Asistimos a un avance sin precedentes del relato neoliberal que se está extendiendo entre las capas más vulnerables de la sociedad. Al margen de los grandes actores que generaron consensos sociales (los medios de comunicación) se ha abierto paso un universo atomizado de pequeños generadores de opinión con un nivel de influencia notable.

25 La información ya no está jerarquizada por los medios de comunicación. Se ha popularizado su elaboración y consumo a través de plataformas digitales tras las que hay intereses ideológicos/comerciales, campañas encubiertas, patrones adictivos y que ofrecen una versión individualizada de la realidad según determinados algoritmos. Una realidad que puede ser fácilmente falseada a través de la inteligencia artificial o de las ‘granjas de clics’, que compran e inflan opiniones, productos, marcas o personas hasta hacerlas relevantes.

30 En este contexto de plena revolución tecnológica y comunicativa, las posiciones conservadoras están adoptando estrategias más rápidas y efectivas para ganar la batalla cultural. CCOO debe apostar por un modelo de comunicación capaz de colarse en la agenda social de los medios tradicionales, mientras genera su propio relato en los nuevos espacios alternativos en los que obviamente se encuentran gran parte de las trabajadoras y trabajadores navarros. Y en esta segunda vertiente comunicativa nos queda mucho por hacer.

Comunicación y acción sindical deben ir de la mano. Tenemos que contar de forma directa cómo mejoramos la vida de la gente. Colarnos en sus móviles a través de una APP de CCOO que contenga información útil y cercana de sus centros de trabajo, de sus convenios. Combatir la desinformación con relatos que reflejen nuestros valores y lucha colectiva.

- 5 Partimos con una ventaja que debemos aprovechar: nuestra red de delegadas y afiliadas. Si personalizamos las historias, si les emocionamos, afianzaremos su vínculo con el sindicato. Y si además, conseguimos que difundan nuestro mensaje en sus círculos de confianza, llegaremos a personas que podremos organizar en el futuro para seguir fortaleciendo nuestro proyecto sindical. Analizar el comportamiento de esa red de personas y reforzar
- 10 nuestra base de datos, nos ayudará a desarrollar estrategias comunicativas segmentadas para fidelizar a los afiliados, tratar de recuperar a los ex afiliados y captar nuevos nichos afiliativos.

Para lograrlo necesitamos un Departamento de Comunicación sólido con capacidad para producir contenidos propios y diseñar campañas de comunicación transversales adaptadas a diferentes soportes y realidades sindicales. En este sentido, es imprescindible trabajar

15 coordinadamente con todas las secretarías y federaciones.

Tenemos que seguir avanzando con la formación en el ámbito comunicativo, desde la base del sindicato hasta los órganos de dirección, con tres objetivos básicos: sensibilizar sobre la importancia de la comunicación, crear la necesidad de contar lo que hacemos y ofrecer las

20 herramientas para contarlo bien.

En el horizonte tenemos una asignatura pendiente que ya se ha convertido en un reto urgente: conectar con la gente joven y atraerla a nuestra organización. Hay que explorar nuevas fórmulas comunicativas. Formatos audiovisuales breves y atractivos que utilicen su lenguaje, donde ellas y ellos sean los protagonistas, y colocarlos después en los canales que

25 consumen. Trascender las barreras de nuestra organización invirtiendo en publicidad digital segmentada e impulsar alianzas con instagramers, youtubers o influencers navarros para estar presentes en sus espacios de debate social, interactuar con ellos y contrarrestar el avance de los planteamientos populistas de la extrema derecha.

“Ser, hacer, comunicar”. Pueden ser solo tres verbos. O pueden ser tres acciones que,

30 coordinadas y entrelazadas, contribuyan al éxito presente y futuro de CCOO de Navarra.

## 6. CONCLUSIÓN

Nuestro estilo sindical se basa en el binomio presión-negociación. Cuando la negociación se estanca o es inexistente, CCOO utiliza la movilización para lograr derechos laborales o ante situaciones de injusticia. La movilización no solo nos da mayor visibilidad ante los conflictos sindicales, sino que además nos legitima también ante amplios sectores de la clase trabajadora. Por ello debe ser una herramienta de lucha sindical prioritaria. Ahora bien, esta movilización debe tener una orientación, un sentido definido. La sobreactuación solo conduce a la marginalidad y la extravagancia. Por eso, tal y como hacemos, el sentido final de la movilización y la lucha es tratar de forzar acuerdos, con empresas o instituciones, que consigan mejorar los derechos de la gente trabajadora.

CCOO Navarra debe dar una asistencia completa a la persona trabajadora, especialmente si está afiliada. Y debe contribuir a la construcción de una identidad colectiva que haga que una persona trabajadora se reconozca en los conflictos y en los avances de cualquier ámbito laboral. Una de las principales banderas del sindicalismo de clase de CCOO es la de evitar el aislamiento de las personas que sufren los conflictos más precarios, dispersos e invisibles. Como hemos dicho en muchas ocasiones, los nuevos modelos empresariales trocean los derechos de la gente trabajadora, por eso nuestro papel es seguir soldando esas uniones entre gente parecida con problemas parecidos.

En este sentido también el sindicato debe actuar sobre las causas sociales o políticas que más preocupan a la sociedad. Sin dejar de ser un sindicato capaz de dar una atención técnicamente incuestionable, la experiencia nos ha enseñado que el sindicato debe ser siempre un instrumento para la forja de valores, el fortalecimiento de los discursos más avanzados y progresistas y la actividad social más comprometida. Somos la principal organización sociopolítica del país y ello implica no aislarnos solo en los asuntos “laborales”.

Cuando hablamos de clase trabajadora nos referimos a ser un espacio donde la clase trabajadora nos podamos organizar y así ser la herramienta más útil para la representación en todos aquellos ámbitos donde podamos mejorar la vida y los derechos de la gente trabajadora. Tenemos que seguir siendo una brújula social para toda aquella gente que vive una situación de marginalidad social o de precariedad laboral.

CCOO nació de la legitimidad que le dio la capacidad de organización en la situación más complicada posible; la dictadura franquista. Ese es un patrimonio moral que no podemos dejar de lado. Porque es nuestro, de toda la clase trabajadora española que con mucho

5 esfuerzo y sufrimiento se enfrentó a la dictadura. Cuidar ese caudal histórico, hacer lo posible para que se conozca, organizar eventos para difundir esa memoria sindical y democrática supone no solo un acto de justicia con quienes nos precedieron, también es un gesto de responsabilidad generacional con quienes vendrán. Ante el riesgo de debilitamiento de los marcos democráticos mirar a nuestras raíces resulta importante.

Así pues en el próximo periodo que se abre, internamente y externamente, tenemos que dar lo mejor que tenemos; nuestra conciencia de clase y nuestra capacidad de trabajo.

10 La autoridad de los sindicatos está basada, especialmente, en la capacidad de representar a la gente trabajadora en los centros de trabajo. Es una legitimidad democrática ganada en las elecciones sindicales, como ocurre en el ámbito de la política, y consolidado por el papel que nos reconoce la Constitución en el andamiaje institucional del Estado democrático. Miles de delegados y delegadas de CCOO fundamentan ese papel. El diálogo social y la interlocución prioritaria, por lo tanto, no es un privilegio otorgado por el gobierno de turno, es un derecho que tiene la gente trabajadora y que vehiculizamos los sindicatos.

15 Además de pensar en los temas que más tiempo nos ocupan, un periodo congresual es relevante para reflexionar sobre la misión de CCOO, sobre nuestras relaciones con otros sindicatos y sobre nuestro papel a largo plazo.

20 Definir de forma clara qué somos influye en la manera en la que la sociedad nos ve. En ese sentido, en un marco como el navarro, de fuerte competencia sindical, resulta crucial definir estratégicamente el tipo de relaciones que tenemos con otros sindicatos. Compaginar la competencia con la cooperación es una buena orientación. Es decir, necesitamos que la sociedad nos reconozca de forma nítida, pero la unidad de acción con otros sindicatos nunca debe invisibilizarnos ni debe provocar que nuestra personalidad sindical se difumine. Debemos facilitar e impulsar el trabajo en común en aquellas causas y luchas que  
25 compartimos, pero sin que ello suponga una desaparición de nuestros perfiles más propios.