

INFORME GENERAL

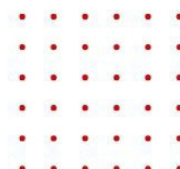
XIII CONGRESO | PAMPLONA-
IRUÑA

nuevos
retos
erronka
berria

Res puestas

misma
lucha
borroka
bera

16 de mayo
2025



Índice

1. Contexto sociopolítico	4
2. Evolución del mercado laboral navarro	7
3. Nuestra acción sindical	11
4. Nuestra organización	20
4.1. Situación financiera	21
4.1.1. Patrimonio y fondos propios	25
4.2. Elecciones sindicales	25
4.3. Afiliación	
4.3.1. Sedes	32
4.3.2. Recepción personas al sindicato y asesoramiento sindindical	33
4.4. Servicios jurídicos	35
5. Anexos	37





Comisiones Obreras de Navarra
Nafarroako langile Komisioak

1.

Contexto sociopolítico

1. Contexto sociopolítico

Como acertadamente dice el lema de este Congreso, enfrentamos nuevos retos con la misma lucha. Negociamos, presionamos y nos movilizamos para ofrecer respuestas a la clase trabajadora. Terminamos un ciclo sindical basado por un lado en la incertidumbre externa y por otro en la tranquilidad de la vida interna. Ello nos ha permitido dedicarnos con más fuerzas a los diferentes retos sindicales y organizativos que hemos tenido presentes.

Estos momentos están protagonizados por los cambios vertiginosos, por la inestabilidad de la situación económica y política y por el auge de un autoritarismo que nos afecta de lleno tanto en forma de aranceles como en el cuestionamiento de los cambios sociales progresistas que se han ido consolidando en los últimos años.

Ante la llegada de Trump, pero también ante el cada vez más protagonismo de la ultraderecha y sus mensajes, se está dando la consolidación de un autoritarismo que cuestiona muchas de las reivindicaciones que centran nuestra agenda sindical.

Frente a ello, si algo hemos aprendido en este país en la última década es que la actuación de los poderes públicos es fundamental para construir sociedades más cohesionadas e igualitarias. Las políticas públicas, lo que los liberales de forma peyorativa llaman intervencionismo, equilibran las desigualdades y dan oportunidades a quienes de partida no las tienen.

Lo vimos con la pandemia, cuando sindicatos, organizaciones empresariales y gobiernos desplegaron un abanico de medidas protectoras que salvaron millones de empleos y dieron un futuro y una oportunidad a miles de autónomos que dirigían pequeñas empresas y negocios. Todo aquello se hizo a pesar de las derechas de este país.

A la salida de esa enorme crisis se aprobó la reforma laboral. No fue casual. Con ello se buscaba aprovechar esa ola de intervención pública y facilitar, a través de los cambios normativos, que el mercado laboral español fuera más robusto, menos temporal y menos precario. En aquella ocasión las derechas de este país también se ubicaron fuera de ese gran consenso social y de ese avance. Nunca en la historia de nuestro país ha habido tanta gente trabajando como hoy y los porcentajes de temporalidad han bajado de forma notable. Navarra, además, ha vuelto a ser una de las comunidades con menos paro de toda España, bajando al 6,6% de desempleo.

Hoy, con las cifras en la mano, podemos decir que se ha demostrado que fue un éxito cambiar un modelo laboral que ajustaba por exclusión y despido a otro que ajusta por



adaptación. Al modelo de salida de la crisis del 2008, que expulsó a miles de personas de sus empleos y casas, le pusimos frente al espejo otras políticas.

Estos últimos cuatro años no han sido fáciles. Hemos convivido con la incertidumbre, la inestabilidad política, las transiciones energéticas y digitales, las consecuencias de conflictos internacionales, la crisis climática o el auge de la extrema derecha. El populismo reaccionario trata de atraer importantes segmentos sociales ofreciendo supuestos espacios de seguridad. Pero de fondo en esas fuerzas existe una añoranza a las viejas jerarquías de dominación: de los hombres hacia las mujeres, del empresariado a la clase trabajadora, del rico al pobre, del de aquí al de fuera. El contexto es complicado y las políticas contra nuestro Estado de Bienestar ponen en riesgo los valores que este sindicato defiende.

Hoy, la izquierda nos la jugamos en la autoridad social de nuestros discursos. Frente a la sociedad fragmentada, desregulada e individualista con la que algunos sueñan, nuestro proyecto tiene que basarse en construir sociedades igualitarias. Ello implica repensar nuestras referencias, nuestras formas organizativas, nuestra comunicación y personalidad.

Si hay sectores de la sociedad que abusan de la crítica superficial a los sindicatos es solo porque saben que la gente trabajadora unida y organizada es un muro de contención frente a sus ideas. No olvidemos que nuestro papel es esencial y legítimo para construir relaciones laborales más justas y espacios productivos más seguros.

Por eso es importante que lleguemos a todos los sitios posibles, incluso allí donde la precariedad más evidente hace que en ocasiones los trabajadores y trabajadoras busquen certezas en ideas extremas.

Protegemos a la clase trabajadora y negociamos convenios colectivos que les afectan, sean o no personas afiliadas. La sociedad aislada, sin conciencia grupal, sin sentido de la solidaridad, es más propensa a ideas populistas basadas en el odio o la exclusión del “otro”.



2.

Evolución del mercado laboral navarro

2. Evolución del mercado laboral navarro

Iniciamos el mandato expectantes ante el posible impacto de la reforma laboral en la calidad del empleo y la economía navarra. Quienes se opusieron a la misma en una alianza curiosa entre la derecha y los sindicatos nacionalistas vaticinaron fuertes consecuencias negativas a nivel económico, despidos y deterioro de las condiciones de trabajo. Pero el tiempo y las cifras nos han dado la razón.

La anterior reforma laboral del PP había generado un mercado laboral basado en la temporalidad y con una correlación de fuerzas muy desequilibrada. A los sindicatos nos habían arrebatado nuestra capacidad negociadora y a los empresarios les habían otorgado un poder desproporcionado a la hora de fijar las condiciones de trabajo en las empresas.

Eso hizo que la precariedad se extendiera como una mancha de aceite entre la clase trabajadora, rompiendo la esperanza de vivir una vida digna y estable, ampliando las brechas salariales y debilitando la capacidad de movilización.

La modificación de la anterior reforma laboral supuso, por lo tanto, un nuevo contrato social que atajó la temporalidad y dio poder a la clase trabajadora, recuperando la vigencia de los convenios y la prevalencia del convenio sectorial frente al de empresa.

Si nos fijamos en los datos, a finales del año 2020 había en Navarra 278.400 personas ocupadas y hoy están cotizando a la Seguridad Social 319.000 personas. Un fuerte incremento que demuestra que es posible compatibilizar el crecimiento económico con la mejora de las condiciones laborales. Además, en estos cuatro años hemos reducido la temporalidad del 25,3% al 16,1% actual. Aunque el sector público necesita más ajustes para atajar definitivamente su temporalidad.

Pero no todo es positivo. Una de las asignaturas pendientes del mercado laboral navarro es corregir la alta tasa de parcialidad no deseada que existe y que es una de las principales causas de la enorme brecha de género que sufren las mujeres. Si a finales del año 2020 el 14,4% de los contratos eran para media jornada hoy ese tipo de contratos representan todavía el 13,2%.

El incremento salarial y la rebaja de la jornada laboral han sido otros dos de los temas fundamentales que han protagonizado nuestra actividad sindical externa.



La fuerte subida en los beneficios empresariales hizo que la reivindicación del reparto de la riqueza estuviera presente en muchas de nuestras movilizaciones. El aumento disparatado de los precios restó calidad de vida a la gente trabajadora. Por ello reclamamos en las mesas y en la calle acuerdos salariales que garantizaran el poder adquisitivo durante un ciclo amplio, con subidas salariales para el corto plazo y para los años siguientes.

En este sentido, en 2023 firmamos el V Acuerdo para la Negociación Colectiva (AENC), que ha servido de brújula para los convenios colectivos pendientes de firmar desde esa fecha hasta ahora. En este acuerdo se mandataba a las mesas de negociación de los convenios a una subida general de un mínimo del 10,33% (acumulativo en los tres años de vigencia) que podrá alcanzar hasta un 13,57% mediante una subida fija en cada uno de los años, más una cláusula de revisión salarial con un porcentaje de subida adicional en función de evolución de los precios, distribuida del siguiente modo: 4% mínimo + 1% para 2023, 3% mínimo + 1% para 2024 y 3% mínimo + 1% para 2025.

Para enfrentar la enorme escalada de los precios, tanto en Navarra como a nivel confederal hemos centrado nuestros esfuerzos en la negociación colectiva, el incremento del salario mínimo interprofesional, la política fiscal y las rentas de inserción.

Si mejoramos salarios pero no la fiscalidad, se resentirán los servicios públicos que usamos la clase trabajadora. Si mejoramos la fiscalidad pero no las rentas de inserción, las personas con mayores dificultades de empleabilidad se cronificarán en un desempleo de larga duración.

“Para enfrentar la enorme escalada de los precios, tanto en Navarra como a nivel confederal hemos centrado nuestros esfuerzos en la negociación colectiva”



Pagar menos impuestos, como quiere la derecha, no es mejor ni más útil. Es tan importante que Navarra crezca económicamente como que seamos capaces de que ese crecimiento llegue a amplias capas de nuestra sociedad, y eso se consigue con una política fiscal progresiva y progresista que asegure nuestro Estado de Bienestar. Esa es la principal asignatura pendiente de este momento parlamentario. Porque hoy más que nunca necesitamos unos servicios públicos de calidad, en el que también estén garantizadas las condiciones laborales de quienes los prestan.



3.

**Nuestra
acción sindical**

3. Nuestra acción sindical

CCOO de Navarra ha sido el lugar refugio para cientos de personas que han encontrado en nosotras y nosotros un espacio donde se les escuchaba y se les defendía. Desde los falsos autónomos (riders, uvesa) hasta las empleadas de hogar, los sectores más precarios han visto en CCOO una organización útil. Ello se consigue haciendo un trabajo técnico eficaz, pero también teniendo una orientación solvente en el campo de las ideas y los valores.

El liberalismo nos transmite la falacia de que, en esa idea individualista de que no se necesita organizaciones de ningún tipo, el mercado es el gran organizador y regulador de la sociedad. En ese terreno hemos trabajado para que iniciativas de lucha individuales redirigieran su mirada hacia la acción colectiva.

Combatir las fuentes de desigualdad ha sido una prioridad en el último mandato. Lo dijimos en el último Congreso y lo volvemos a subrayar: somos una organización feminista. Ello ha supuesto que hayamos dado un salto en responsabilidad, capacitación técnica y labor sindical aprovechando los Planes de Igualdad que son ya obligatorios en las empresas de más de 50 personas en plantilla. Hemos acudido a multitud de empresas para negociar y en su caso acordar planes de igualdad que corrigieran las fuertes desigualdades de género que se producen en las empresas. Hemos participado en más del 50% de los planes de igualdad que se han aprobado. Un volumen enorme de trabajo que no solo es el reflejo de una sensibilidad colectiva sino que es además el reflejo de una capacitación técnica y profesional evidente.

En los últimos años en Navarra se ha mejorado la brecha salarial existente, pero ha sido una mejora excesivamente pequeña como para celebrarlo. Las mujeres cobran un 18,54% menos que los hombres, lo que supone 5.926 euros menos al año. Además de la salarial, las mujeres suman otras cuatro brechas más: en tasas de parcialidad, en temporalidad, en paro y en la cuantía de las pensiones.

Todo ello, como decimos, se ha tratado de corregir desde el sindicato con el trabajo realizado en las propias empresas impulsando los Planes de Igualdad. Pero el sindicato ha tenido muy presente que el sistema de los cuidados es una fuente primaria de desigualdad. Son las mujeres quienes cuidan y por lo tanto quienes optan, muchas veces, por la jornada parcial.

En ese sentido, junto a las federaciones implicadas, trabajamos un pacto con más de



100 medidas para elevar los cuidados del ámbito doméstico a una esfera pública y profesionalizada. Además, también desarrollamos un plan de choque que asegure un sistema de atención a la dependencia eminentemente público, con el objetivo de que las mujeres no carguen con los cuidados y no vean penalizadas sus cotizaciones y trayectorias laborales.

Por otra parte, como hemos denunciado en los últimos años, la salud laboral es la gran asignatura pendiente de Navarra. Hoy, junto a Baleares, somos la comunidad donde más accidentes de trabajo se producen. Esta es una tendencia que comenzó en 2015 y que no se ha logrado revertir.

De los 11.148 accidentes de trabajo en jornada con baja registrados en Navarra, 5.149 (46%) se produjeron en el sector de los servicios, 4.321 (38%) en industria, 1.226 (11%) en el de la construcción y 452 (4,05%) en el sector agrario.

Los índices de incidencia sectoriales, es decir, los que miden los accidentes en relación al número de trabajadores de cada sector, reflejan las diferencias en la exposición a la siniestralidad en función de la actividad económica. En Navarra el sector de la construcción es el que tiene un índice más elevado (670) seguido de industria (587), agricultura (457) y por último sector servicios (207). La media estatal en 2023 se situó en 271 accidentes por cada 10.000 trabajadores.

Además del análisis de la realidad de la salud laboral, hemos hecho durante estos últimos años diferentes concentraciones y propuestas. En la parte propositiva nos hemos centrado en la incorporación de medidas ambiciosas en el Plan de Empleo, que recientemente hemos firmado.

“Las mujeres cobran un 18,54% menos que los hombres, lo que supone 5.926 euros menos al año”



El Plan de Empleo firmado entre Gobierno de Navarra, CEN, UGT y CCOO tiene una vigencia de cuatro años y llegará hasta finales del 2028.

Con un montante total superior a los 550 millones de euros, este plan supone una apuesta pública por el fortalecimiento del empleo. En un contexto marcado por la incertidumbre y la polarización social, Navarra se situó con este acuerdo como un territorio que camina unido bajo acuerdos entre organizaciones con intereses diferenciados. La firma de este plan demostró la trascendencia que el diálogo social tiene en la Comunidad Foral, logrando acuerdos que benefician al conjunto de la ciudadanía de Navarra. El acuerdo suscrito es especialmente beneficioso para las personas de clase trabajadora de Navarra.

Salud laboral, competitividad, calidad del empleo, políticas activas de empleo e igualdad de oportunidades han sido los ejes sobre los que se trabajó el acuerdo. CCOO negoció este plan durante meses con el horizonte puesto en la implantación efectiva de la reducción de la jornada laboral y en la consecución del pleno empleo en la Comunidad Foral en el medio plazo.

En materia de políticas activas de empleo, el plan recogió medidas diseñadas especialmente para la inclusión en el mercado laboral de los colectivos más vulnerables. Jóvenes, paradas y parados de larga duración, migrantes, mayores de 50 años y personas en situación o riesgo de exclusión van a contar con más políticas y medidas para su cualificación e inserción laboral. En este sentido, se impulsarán medidas para mejorar la calidad del empleo de mujeres y jóvenes a través de incentivos a las empresas que formalicen contratos de relevo.

El acuerdo también incluye el fortalecimiento de la formación permanente de las personas trabajadoras como instrumento esencial para acompañar la triple transición digital, demográfica y ecológica y los nuevos desafíos que atraviesan los distintos sectores, especialmente el sector industrial.

La planificación se basa en la mejora continua, por lo que la ejecución de las medidas se evaluará periódicamente a través de un sistema de cogobernanza renovado, con mayor integración interdepartamental del Gobierno de Navarra. El acuerdo tendrá un seguimiento pormenorizado para la adecuación y adaptación de medidas dado el contexto actual internacional de incertidumbre para empresas y personas trabajadoras.

El pacto que se firmó pone el foco en el mantenimiento y en el crecimiento del empleo y del tamaño de las Pymes, lo que otorga a la Comunidad Foral el arraigo de un tejido



productivo suficiente para que Navarra siga siendo un territorio próspero.

Este Plan de Empleo también apuesta por seguir avanzando en la reducción de la jornada laboral sin reducción de salario y por ello el acuerdo incluye un estudio para establecer ayudas a las empresas que estén dispuestas a implantar la semana de 32 horas sin merma salarial.



La lucha para atajar la lacra de la siniestralidad se refuerza durante los años de vigencia del Plan con la figura del delegado territorial de prevención, poniendo el foco, a partir de ahora, en las empresas con un mayor nivel de siniestralidad. En este sentido, en el ámbito del Plan de Empleo, se ha creado una cátedra para la prevención de riesgos laborales en la Universidad Pública de Navarra para investigar y reflexionar sobre esta materia. El Plan de empleo trae consigo un plan de movilidad y el diseño de medidas para la sensibilización e información preventiva sobre accidentes laborales en la empresa.

El acuerdo impulsará la negociación de los planes de igualdad en las empresas, reforzando la transversalidad de género en las empresas con el objetivo de reducir las brechas. De esta forma se pretende impulsar la negociación de planes de igualdad y la puesta en marcha de sus actuaciones en las empresas de Navarra, facilitando el fortalecimiento de la competitividad desde premisas de igualdad y reducción de brechas.

El plan recoge la declaración de intenciones por parte de CEN, UGT y CCOO para trasladar a la negociación colectiva, con el objetivo de fomentar el uso del derecho de adaptación de jornada, fomentar la presencia de las mujeres en el sector de la industria aplicando medidas de acción positiva para lograrlo y trabajar en la reducción de la parcialidad de los contratos que tanta incidencia tienen en la brecha salarial que sufren las mujeres.

En el plan se abordan medidas y políticas activas específicas para la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas LGTBI+, para avanzar en la línea de la normativa vigente.

Este plan, recogió la creación de un Observatorio de la Negociación Colectiva, una herramienta que facilitará la monitorización de aquellos datos que resultan más relevantes en cuanto a la evolución del mercado laboral en Navarra. Una información que permitirá el análisis continuo y que apoyará el seguimiento y evaluación de impacto de las medidas de este plan, ampliando su capacidad de gobernanza compartida y alienando los nuevos desafíos con medidas más eficaces.

La juventud y su acceso al mercado laboral serán otro de los focos del plan de empleo, que accederá a los entornos educativos y espacios de juventud para informar y mejorar las relaciones laborales entre aquellos que comienzan su trayectoria profesional.

La ambición del Plan de Empleo vigente nos debe ayudar a poner en valor el Diálogo Social. Los cambios legales importantes, en un momento socialmente delicado como este, tienen que ser sólidos y estar dirigidos a fijar y ampliar derechos para las mayorías sociales. Ahora necesitamos lograr que la acción de gobierno y la actividad sindical con-



tribuyan a construir unas bases sociales fuertes, que hagan que quienes peor lo pasan durante los periodos de crisis e incertidumbre tengan una red social que les proteja. En ese camino crear empleo de calidad, atajar la precariedad de nuestro mercado laboral, tener un SMI fuerte o asegurar las pensiones públicas son medidas que desde cualquier espacio de izquierdas deberían ser valoradas.

Por eso en este contexto en el que el Diálogo Social está protagonizando los grandes avances sociales, queremos hacer un elogio del acuerdo frente a la unilateralidad de las medidas liberales que nos impuso, cuando gobernó, el Partido Popular y, también, frente aquellas posiciones maximalistas que se alejan de la solución a los problemas cotidianos de la gente trabajadora.

Estamos en un momento crucial en el que se está haciendo un esfuerzo evidente para cambiar algunos de los mayores lastres de la economía y el mercado laboral. Para ello, se están tomando decisiones estratégicas y de calado social que provocarán un futuro distinto.

Por eso CCOO Navarra ha acudido a todos los consejos existentes (más de 12), con la voluntad de contribuir a avanzar en las mejores medidas posibles para la sociedad Navarra. La participación institucional es algo que debemos preparar con seriedad, sin caer en la rutina, ni la burocracia. La mayoría de comisiones o consejos a los que acudimos son útiles, al menos para trasladar al gobierno y a las entidades que forman parte de los mismos nuestras propuestas, pero requieren de mucha preparación para construir una imagen referencial de CCOO en la labor institucional.

Entre las cuestiones que más han preocupado al sindicato y que trascienden nuestra actividad sindical clásica ha sido el de la vivienda. Solemos destacar que somos la organización social más grande del país. En Navarra de hecho agrupamos a más de 16.000

“Estamos en un momento crucial en el que se está haciendo un esfuerzo evidente para cambiar algunos de los mayores lastres de la economía y el mercado laboral”



personas. Ello implica ser una referencia para mucha gente, en muchos temas. CCOO tiene que responder ante aquellos temas que preocupan a la sociedad y que afectan a la clase trabajadora.

En el caso de Navarra, en ese mismo sentido, la Ley Foral 28/2018 sobre el derecho subjetivo a la vivienda, en su artículo 1 recoge que “Toda persona empadronada en Navarra tiene derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada.”

Sin embargo, la financiación pública de la propiedad privada ha sido el elemento vertebrador de la política de vivienda desde los años 50, a través de deducciones fiscales, subvenciones a promotoras y a compradores o fomento del endeudamiento familiar.

El último informe Foessa con datos de Navarra, alertaba de que el 9,1% de la población navarra, 58.800 personas, se encuentra en una situación de vivienda inadecuada y el 4,5%, 29.400 personas, en una situación de vivienda insegura.

Por ello, es preciso hacer un esfuerzo institucional mayor para acercarnos al cumplimiento del mandato constitucional referido al derecho a una vivienda digna, tratando de romper así la paradoja que supone vivir en un país con miles de viviendas vacías y a la vez con miles de personas necesitadas de vivienda.

Siendo un problema central para la mayoría de la sociedad, desde CCOO hemos creído conveniente dedicar tiempo y esfuerzo a este tema durante el último mandato y hemos propuesto que se limite el precio del alquiler y se fortalezcan las políticas públicas de vivienda.

Durante este último mandato también hemos tratado de construir una referencia sindical fuerte ante los ojos de la juventud navarra. Para ello se puso en marcha un grupo joven de CCOO y se ha desarrollado una agenda militante y organizativa ambiciosa que ha tenido su reflejo en la organización de escuelas de formación así como reuniones periódicas que le han dado sentido al trabajo con personas jóvenes. Este es un ámbito al que se la ha dedicado tiempo desde una mirada estratégica. Porque es relevante para la pervivencia del sindicato y porque necesitamos nuevas referencias sindicales ante un sindicato con una media de edad elevada.

Las personas migrantes requieren también de nuestras ideas y de nuestra potencia sindical. Son hoy por hoy una fuerza trabajadora emergente que sufre el peso de la precariedad laboral y el estigma. Por ello especialmente desde la secretaría de empleo y la de migraciones se han desarrollado planes de trabajo concretos para formar y proteger a estas personas y para atraerlas al sindicato. Hoy ya hay más de 120.000 personas de



origen extranjero en Navarra y el trabajo hecho en este terreno está ya dando sus frutos para CCOO, por lo que necesitamos seguir mirando a un colectivo de personas por las que es necesario seguir luchando.

Por último, una de las luchas que han tenido un efecto más inmediato ha sido la de las pensiones y las personas mutualistas. Las pensiones hoy se revalorizan con el IPC, se ha eliminado el injusto factor de sostenibilidad y se le ha dotado al sistema público de pensiones de mayor estabilidad. En los últimos cuatro años de actividad sindical las atenciones en nuestra propia sede, las jornadas informativas o las concentraciones han sido innumerables en este terreno. Hemos generado un liderazgo evidente que ha tirado del carro incluso de otras asociaciones de pensionistas. Durante la anterior legislatura se han hecho varias charlas con participación de personas de CCOO confederal, con una enorme asistencia.

Son formatos que ayudan a adquirir información pero también son espacios que nos han ayudado a que las personas delegadas se conviertan en “embajadores” de los avances logrados por parte del sindicato. La comunicación y la formación nos han permitido llevar los logros del sindicato y nuestros argumentos a los centros de trabajo. Para ello hemos utilizado diferentes soportes comunicativos, así como un itinerario formativo para dotar de herramientas sindicales a los nuevos delegados y delegadas. Esta es la mejor forma de crecer y extender CCOO. La comunicación a través de los grupos de difusión por temáticas o sectores nos ha permitido también hacer red y desplegar una acción sindical fuerte, combativa y de proximidad.

En definitiva durante este mandato y el anterior hemos tratado de adecuar el sindicato a los nuevos retos que tenemos que abordar como sindicato. Cerramos este ciclo con la convicción de que CCOO, y todas las personas que lo formamos, es una herramienta imprescindible para la sociedad y las mayorías sociales. Elegir las reivindicaciones, seleccionar, no ha sido nunca nuestra opción. La capilaridad de nuestra organización, de una forma o de otra, hace que estemos presentes en docenas de empresas, asociaciones, movimientos sociales e instituciones. Ese es un caudal profesional y militante que hemos tratado de cuidar, con memoria y proyección de futuro. Porque nuestra mejor herencia es, sin duda, una CCOO viva, solvente y con capacidad de acción.



4.

Nuestra organización

4. Nuestra organización

Los objetivos que se marcó esta ejecutiva en la vertiente organizativa fueron: la buena salud de las finanzas; ser la 1ª fuerza sindical en Navarra; organizar los SSJJ y crear una recepción y un servicio de asesoramiento sindical que diese respuestas a las personas afiliadas a este sindicato.

4.1. Situación financiera

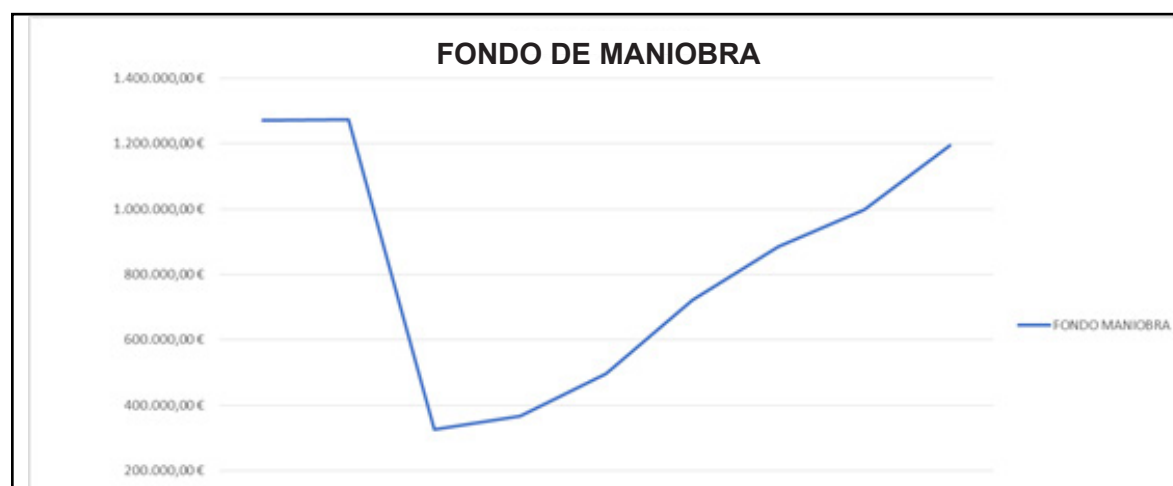
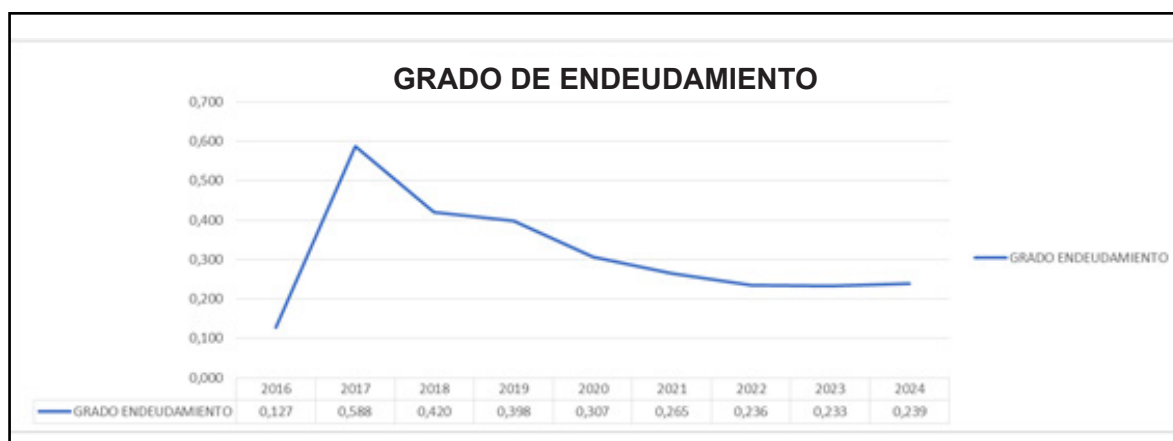
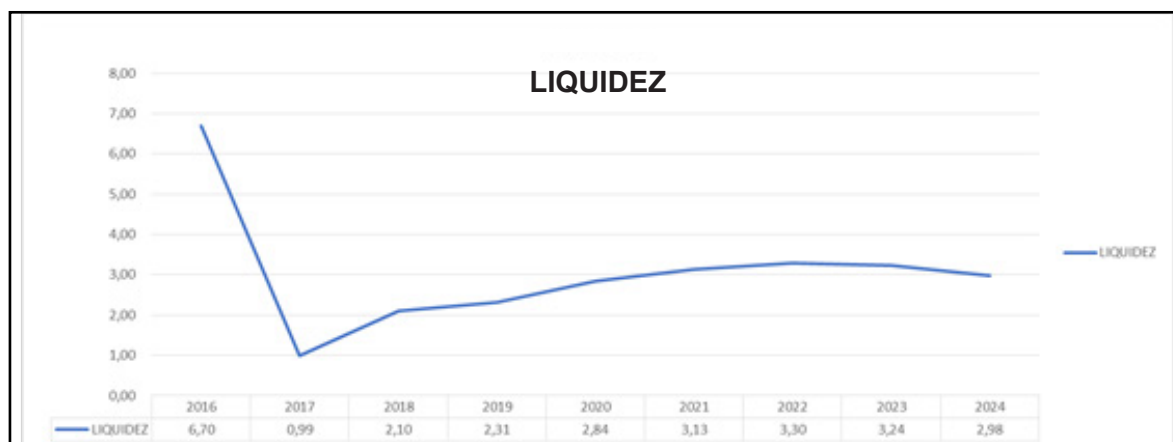
Como se ha expresado a lo largo de la legislatura, esta Comisión Ejecutiva, ha mantenido el criterio de prudencia tanto en los gastos plasmados como en los ingresos posibles, siempre sin hurtar financiación a la extensión sindical y afiliación, ni a los salarios de las personas que trabajan en el sindicato, sosteniendo la atención en la Federación de Pensionistas y con una total transparencia en la gestión. Esto nos ha permitido contar en la actualidad con una buena salud financiera.

Para que este congreso pueda ver la evolución de las finanzas y saber cómo ha sido la gestión para llegar al estado actual, debemos retrotraernos al año 2017. Una complicada y dura decisión que ha tenido que tomar la ejecutiva bajo el mandato de Chechu Rodríguez, secretario general en Navarra, fue el cierre de las dos fundaciones que patrocinábamos. Me refirero a la Fundación para la Formación en el Empleo y la Fundación para la Integración de las Personas Migrantes. Echar el cierre era perentorio y urgente,. Tuvimos que hacer frente a deudas que había contraído la fundación FOREM y este contexto colocó al sindicato en una situación financiera preocupante. Tenemos que decir que la ejecutiva tuvo la complicidad de las 7 organizaciones confederadas en Navarra y la ayuda para tomar la traumática decisión que suponía el despido de más de 50 personas. En aquel momenot, se trataba de elegir entre la supervivencia de las fundaciones o la del sindicato. A pesar de que había otras opciones, CCOO de Navarra decidió trabajar con los administrados concursales y procurar a las personas que trabajaban en las dos fundaciones la mejor salida posible. La confederación también aportó un crédito en condiciones muy favorables para que las cuentas de CCOO no entraran en situación de colapso. En ese momento (año 2017) nuestra liquidez paso del 6,70 al 0,99; nuestro grado de endeudamiento paso del 0,127 al 0,588 y nuestro fondo de maniobra paso de 1.271.777 a 326.164.

Con ese criterio de prudencia que ha expresado esta ejecutiva en estos últimos años hemos conseguido que las finanzas de CCOO retomen su buena salud. La liquidez ha pasado del 0,99 al 2,98; el grado de endeudamiento bajo desde el 0,588 al 0,239 y nuestro fondo de maniobra que cayó a 326.164, se ha recuperado hasta 1.193.984€.



Evolución de la liquidez, grado de endeudamiento y fondo de maniobra de CCOO de Navarra durante el mandato 2016-2025.



Esto ha sido posible porque nos hemos dedicado a buscar ingresos y gastar lo necesario para la supervivencia del sindicato. La evolución de los ingresos propios ha experimentado una subida del 169,36%, debido principalmente al aumento de la partida de representatividad, aquella que recibimos para hacer nuestro papel institucional y sindical (extensión sindical, negociación colectiva, ERTES, planes de igualdad, comités de seguridad y salud, asesoramiento salud laboral y protección social etc.). Por otro lado, hemos intentado contener en lo posible los gastos, pero siempre sin hurtar recursos para la acción sindical en el ámbito de las empresas.

En concreto, los recursos que hemos revertido en los últimos 8 años a las organizaciones del sindicato para la extensión sindical y la atención a los pensionistas (acordado por el Comité de Navarra y ratificado por el consejo de la Unión), han ascendido a la cantidad de 6.005.987€, es decir, 750.000€ por año. Más del 100% de las partidas de representatividad y más del 100% de la partida confederal de desarrollo organizativo. En relación a la utilización que la Unión ha hecho de los recursos, es importante fijarnos en la evolución de los ratios de rentabilidad económica y financiera.

En las organizaciones como la nuestra, sin ánimo de lucro, (el objetivo principal no es obtener beneficios), estos dos indicadores nos ayudan a medir la capacidad de la organización para cubrir sus gastos y continuar con la actividad.

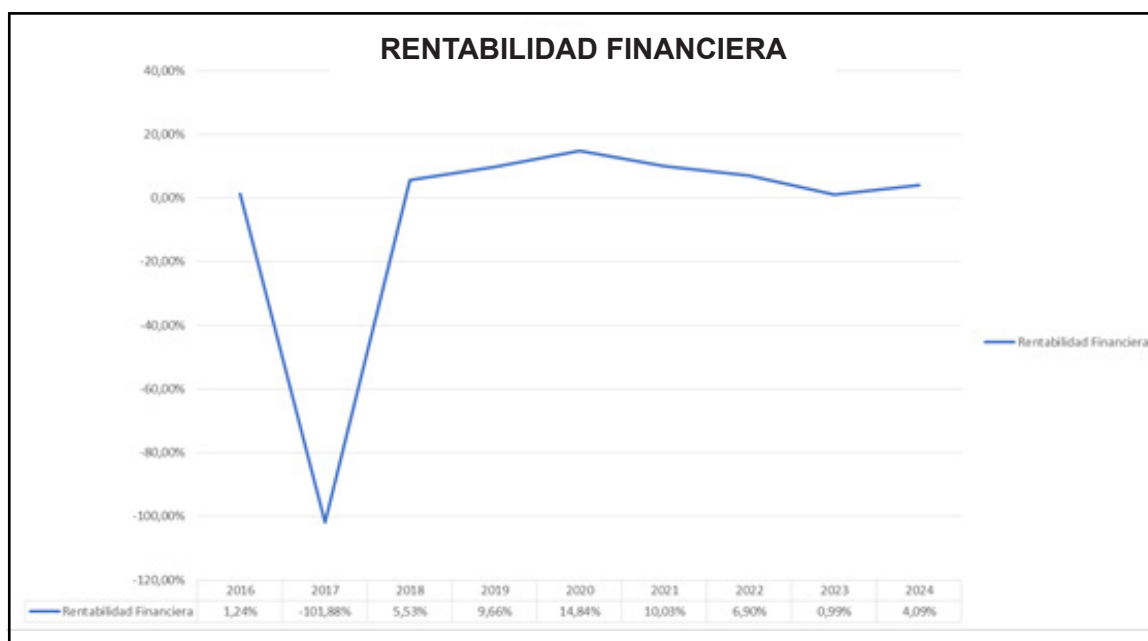
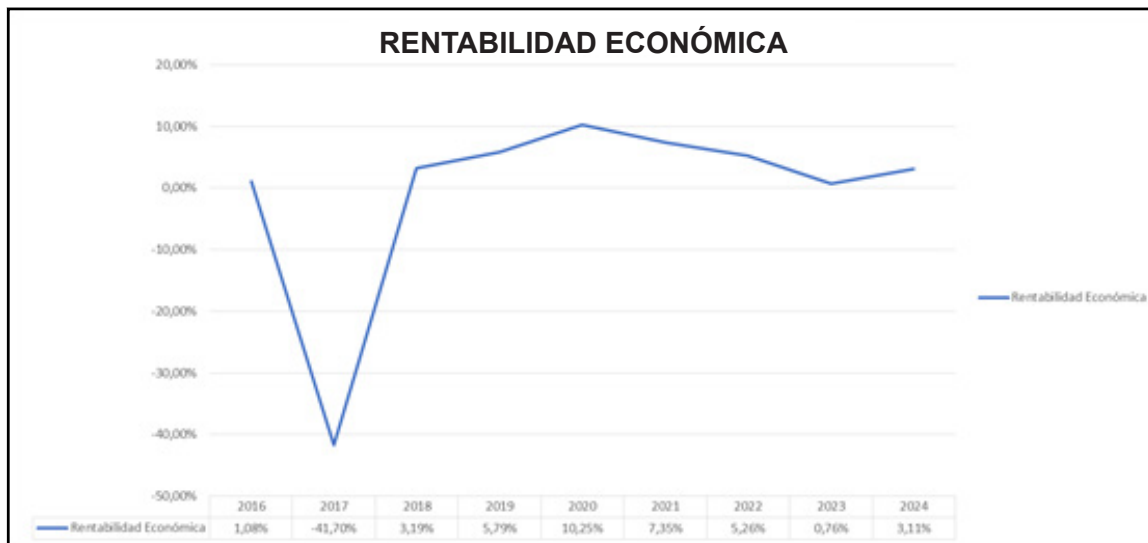
La rentabilidad económica nos señala cuánto beneficio se genera por cada euro invertido y mide la eficiencia de la gestión. Mide la capacidad de generar beneficios y la viabilidad de nuestra actividad.

La rentabilidad financiera nos indica cuanto beneficio se genera por cada euro aportado, en nuestro caso por los donantes o afiliados/as y mide la capacidad de la organización para generar beneficios con sus fondos propios.

Con todo ello, nuestra rentabilidad económica ha subido hasta el 3,11% cuando en 2017 estaba en -41,70% y nuestra rentabilidad financiera es hoy del 4,09%, mientras que en 2017 estaba en -101,88%.



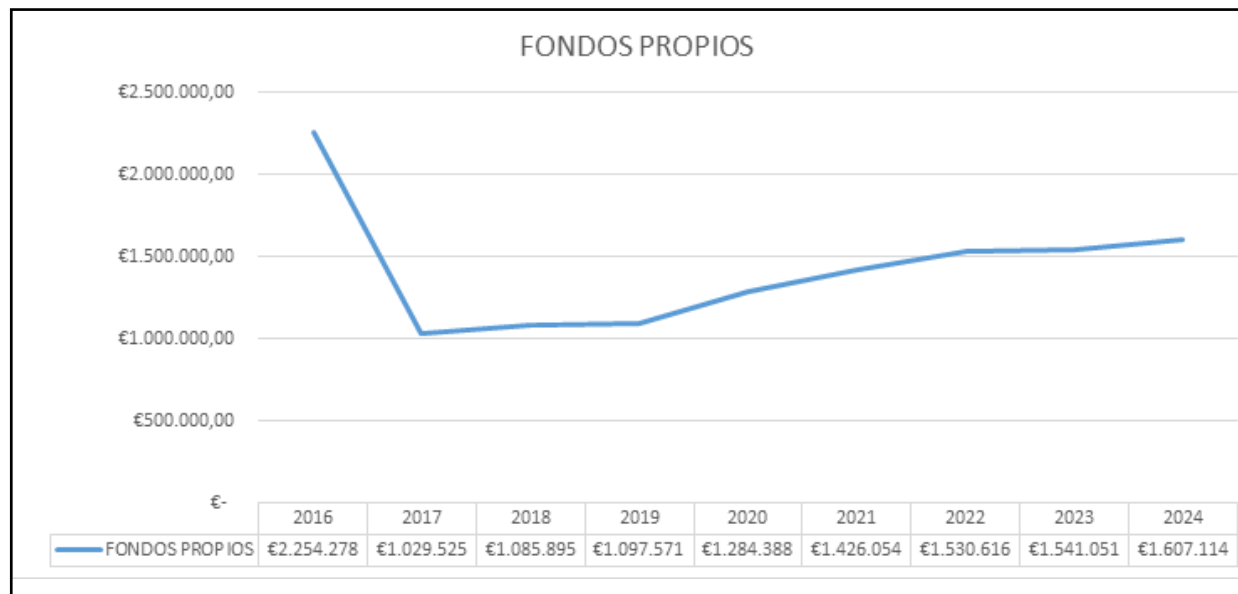
Rentabilidad económica y rentabilidad financiera de CCOO de Navarra (2016-2025)



4.1.1. Patrimonio y fondos propios

En 2017 los fondos propios disminuyen en más del 50% respecto al ejercicio anterior debido a las pérdidas producidas por el cierre de las dos fundaciones FOREM Y ANAFE.

Dichos fondos han ido evolucionando al alza paulatinamente desde 2017, aunque sin haberse recuperado totalmente a 31-12-2024.



4.2. Elecciones sindicales

A pesar de destinar una importante cantidad de recursos a la extensión sindical, no hemos sido capaces de afianzar la primera posición como fuerza sindical. Y digo afianzar porque en un momento sí que fuimos la primera fuerza sindical a poca distancia con UGT, que no hemos sabido apuntalar. El avance en los últimos años del sindicalismo nacionalista ha sido espectacular: quizá ese auge de los partidos nacionalistas en la política navarra ha influido decisivamente en el avance del sindicalismo de ELA y LAB. De cualquier forma, las estrategias que hemos puesto en marcha no han sido las correctas y deberemos reflexionar sobre esta situación para conseguir ser la primera fuerza sindical en un futuro próximo.

En Navarra, desde el 18 de junio 2012 hasta el cierre de este informe el 2 de mayo de 2025, se han puesto en juego 609 delegados y delegadas nuevos, pasando de 6.315 personas delegadas en 2021 a 6924 en 2025.



Analizando a los 4 sindicatos representativos, sin descuidar el avance de los corporativos, éstos han obtenido 566 delegados y delegadas del total de 609.

El mayor número de delegados/as se lo ha llevado la UGT con un total de 163 delegados/as más. Esto le ha permitido conseguir un 24,64% de la representatividad total y 1706 delegados/as, distando de CCOO en 61 delegados/as más.

Le sigue ELA, que ha conseguido un total de 158 delegados/as más. Esto le ha permitido conseguir un 22,79% de la representatividad total y 1578 delegados/as. Con una distancia de CCOO de menos de 67 delegados/as. Estos datos ponen de manifiesto que ELA es más representativo que nunca en Navarra.

LAB ha conseguido 134 delegados y delegadas más, con un 22,79% de representatividad y 1252 delegados del total .

Finalmente CCOO hemos conseguido 111 delegados y delegados más, con una cuota de representatividad del 23,76% y un total de 1645 delegados y delegadas.

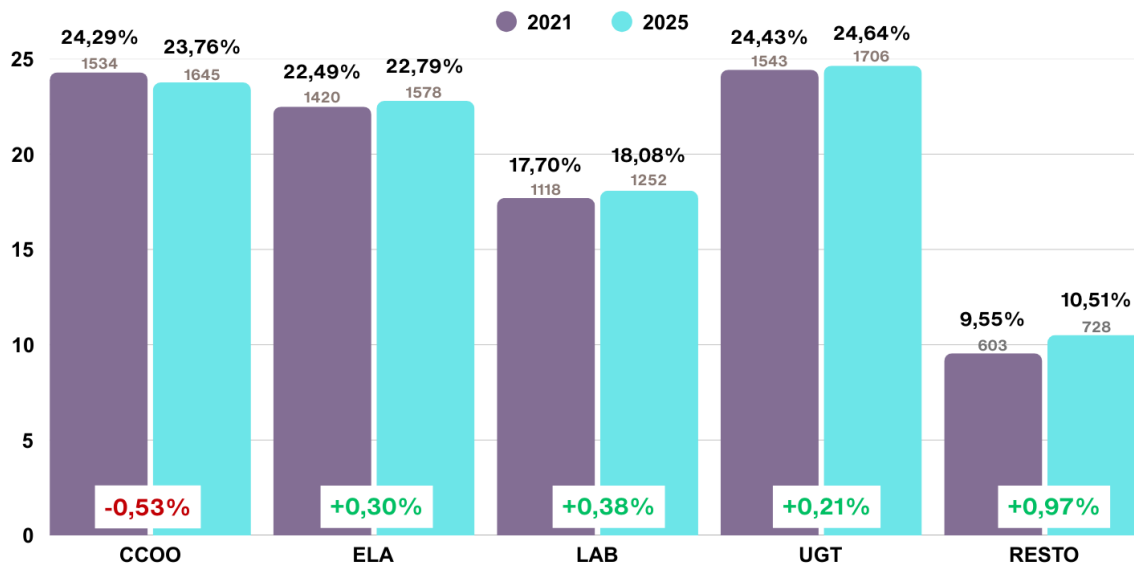
Porcentualmente, comparando con el periodo anterior analizado, CCOO ha perdido porcentaje, concretamente un -0,53%, mientras que LAB, ELA y UGT, han ganado 0,38, 0,30 y 0,21 respectivamente.

Así las cosas, estamos a -0,97 puntos de UGT, a +0,88 puntos de ELA y a +5,68 puntos de LAB. Como solemos decir un “empate técnico”. Con esfuerzo, podemos conseguir dejar a UGT en segundo lugar, distanciarnos del sindicalismo nacionalista y ser la fuerza sindical líder y referencial en Navarra.

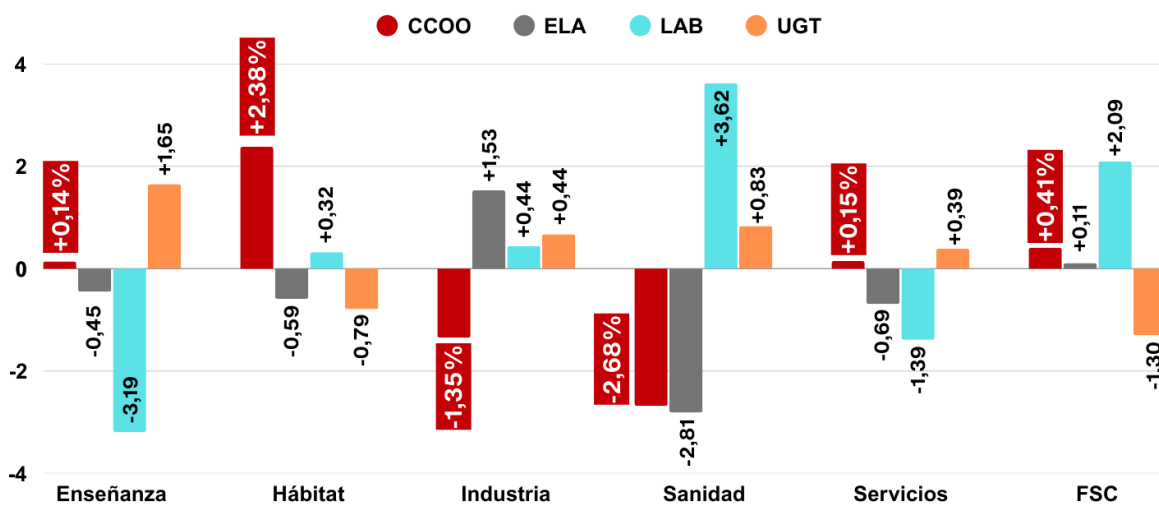
“CCOO hemos conseguido 111 delegados y delegados más, con una cuota de representatividad del 23,76% y un total de 1645 delegados y delegadas”



Evolución de la representación sindical (2021-2025)



Evolución de la representación sindical por federaciones en CCOO (2021-2025)



4.3. Afiliación

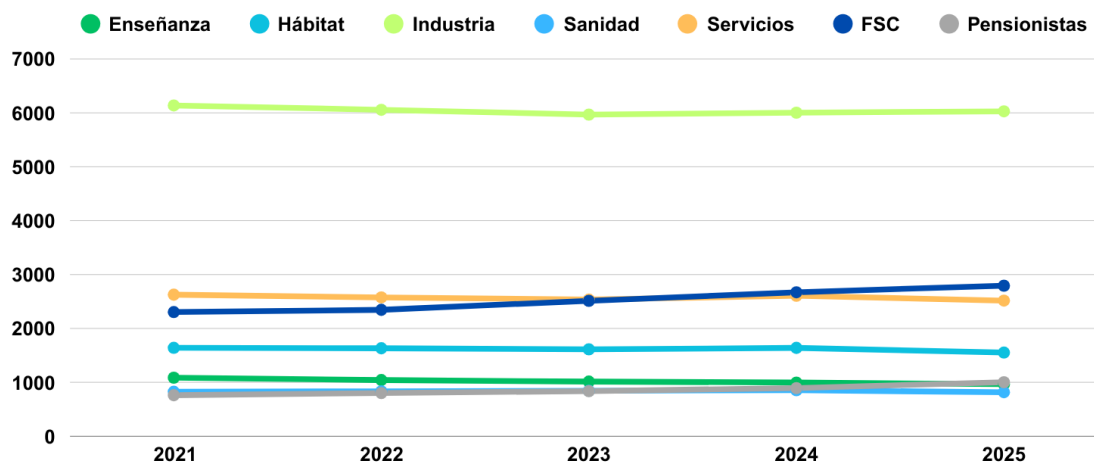
Con respecto a la afiliación, al finalizar el informe contamos con 14.673 personas afiliadas, 34 más que el mismo período del año 2021. Representamos en afiliación el 1,53% sobre el total confederal. El 43,95% son mujeres. Ellas son las únicas que crecen en porcentaje dentro de la organización. En 2021 teníamos el 42,82% de mujeres sobre el total de la afiliación. Por federaciones Industria es líder, y acumula el 41,09% del total de afiliación. Le sigue FSC con el 19,03%; Servicios tiene el 17,55%; Hábitat el 10,58%; Pensionistas el 6,83%; Enseñanza el 6,59% y Sanidad el 5,56%.

Las federaciones que han ganado en afiliación han sido la Federación de Servicios para la Ciudadanía (FSC) y Pensionistas, siendo Pensionistas la que más ha crecido.

La edad media de la afiliación está en 51 años y se mantiene igual que hace 4 años. Seguimos teniendo un índice de rotación excesivo. Durante el año 2024, en Navarra, se han afiliado a nuestro sindicato 1.623 personas y se nos han marchado 1.604. Urge poner en marcha proyectos y medidas que fidelicen nuestra afiliación.

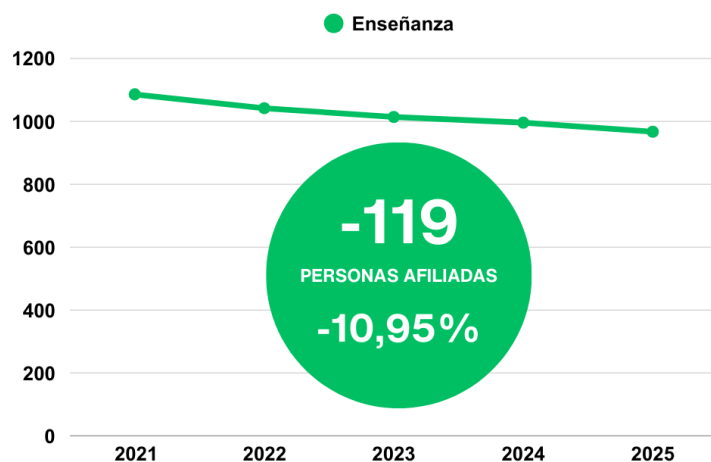
El dato más preocupante es que tenemos 665 delegados/as no afiliados/as al sindicato, lo que supone un 42,06% del total de delegados/as vinculados a nuestra organización y, en muchos casos sin poder comunicarnos, (no tenemos datos en la UAR) y, lo más importante, es que éstas personas no tienen derechos de gratuidad en la asesoría jurídica lo que en muchas ocasiones nos crea problemas. La formación sindical es una herramienta clave para formar a las personas delegadas y afiliarlas a nuestra organización.

Evolución de la afiliación por federaciones en CCOO (2021-2025)



Evolución de la afiliación. Federación de Enseñanza (2021-2025)

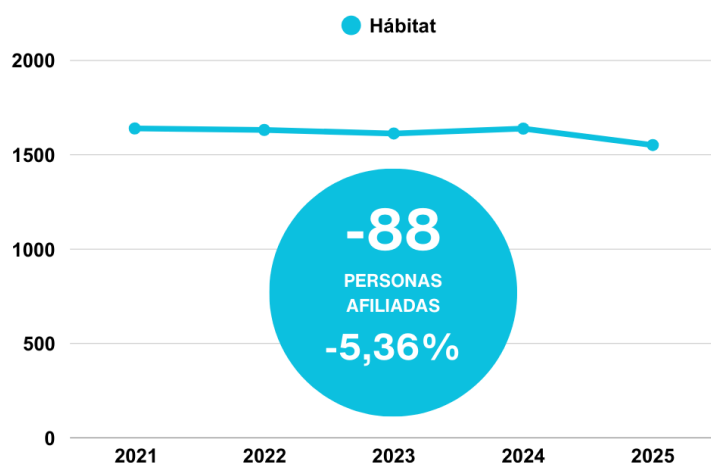
(Datos en abril)



AÑO	AFILIACIÓN
2021	1.086
2022	1.042
2023	1.014
2024	996
2025	967

Evolución de la afiliación. Federación de Hábitat (2021-2025)

(Datos en abril)

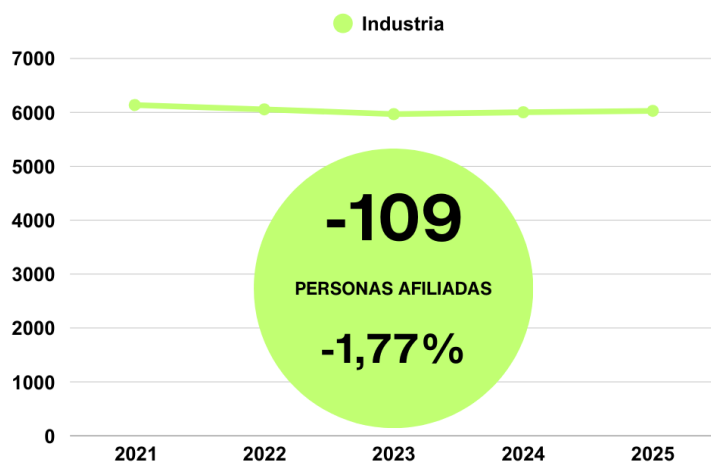


AÑO	AFILIACIÓN
2021	1.640
2022	1.632
2023	1.613
2024	1.639
2025	1.552



Evolución de la afiliación. Federación de Industria (2021-2025)

(Datos en abril)



AÑO	AFILIACIÓN
2021	6.138
2022	6.057
2023	5.968
2024	6.003
2025	6.029

Evolución de la afiliación. Federación de Sanidad (2021-2025)

(Datos en abril)

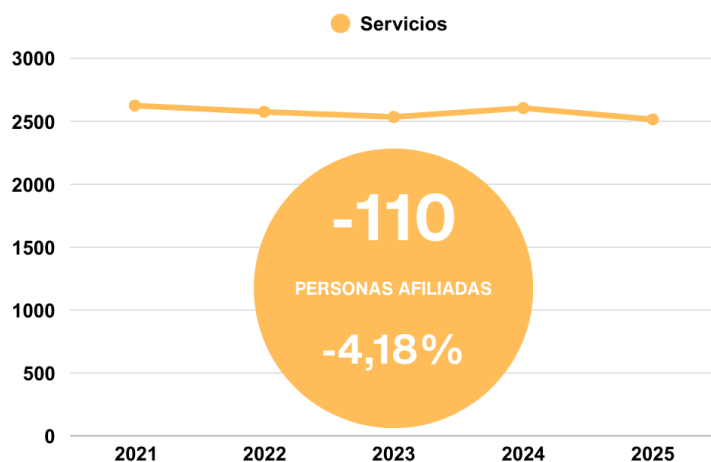


AÑO	AFILIACIÓN
2021	825
2022	834
2023	844
2024	853
2025	816



Evolución de la afiliación. Federación de Servicios (2021-2025)

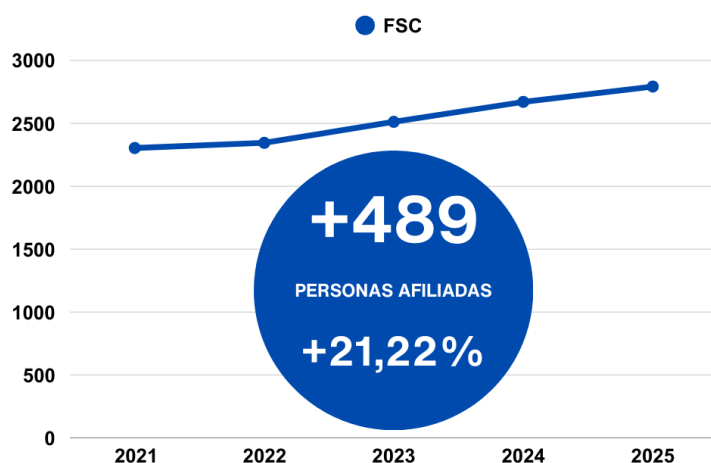
(Datos en abril)



AÑO	AFILIACIÓN
2021	2.626
2022	2.576
2023	2.535
2024	2.606
2025	2.516

Evolución de la afiliación. Federación de FSC (2021-2025)

(Datos en abril)

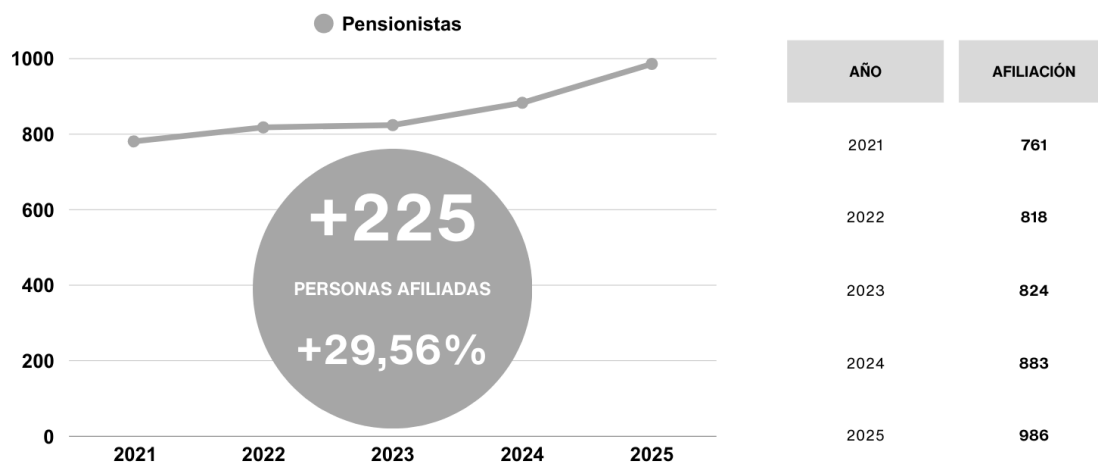


AÑO	AFILIACIÓN
2021	2.304
2022	2.345
2023	2.512
2024	2.671
2025	2.793



Evolución de la afiliación. Federación de Pensionistas (2021-2025)

(Datos en abril)



4.3.1. Sedes

La mayor actividad en cuanto a EESS, afiliación, asesoramiento sindical y jurídico y disponibilidad de recursos están en nuestras principales sedes. 10.168 personas afiliadas están adscritas a Pamplona y 2.266 a Tudela, lo que supone que casi el 85% de la afiliación se concentre en estas dos zonas. Por lo que respecta a la representatividad, el 79% de los delegados y delegadas se concentra en estas dos zonas. En las demás sedes, la actividad es escasa. En cierta manera, esto se produce por dos razones: hay sedes abiertas, con una escasa atención y las personas afiliadas y los delegados y delegadas también son pocos. Solo Tudela y Pamplona cuentan con estructura suficiente para atender las necesidades diarias y, en estas sedes, están presentes todas las federaciones.

Durante esta legislatura se ha querido recuperar la apertura de todas las sedes que cerramos en el pasado. A este respecto, se ha dinamizado la sede de Alsasua, Estella e incluso abrimos una nueva sede en Sangüesa. Pero no se trata de tener sedes abiertas, se trata de atenderlas correctamente para dar respuestas a las necesidades de los afiliados y afiliadas y a nuestra representación en las distintas zonas de Navarra. Este esfuerzo hará que ganemos en representación y en afiliación. Debido a la situación financiera y organizativa de la Unión de Navarra en estos últimos años, no ha sido posible dotar de más recursos a las diferentes sedes del sindicato, pero es conveniente que este proyecto prospere para potenciar nuestro crecimiento afiliativo y representativo.



4.3.2. Recepción de personas al sindicato y asesoramiento sindical

Uno de los objetivos de estos últimos años era solucionar el reto de la recepción de personas al sindicato y filtrar las consultas que llegaban a la asesoría jurídica. Nos dimos cuenta que muchos de los casos que llegaban a los servicios jurídicos eran asuntos a resolver en el ámbito de las federaciones, a través del filtro sindical. Los servicios jurídicos asumían temas que no eran propios de tratamiento por los abogados y abogadas y, con ello, perdíamos eficacia en la gestión de los temas de índole jurídica. Por tanto, con los criterios confederales en Navarra, configuramos un filtro sindical que diese respuesta a la creciente demanda de personas afiliadas y no afiliadas de consultas propiamente sindicales, separando esto del tema estrictamente jurídico. La reestructuración de la Asesoría se saldó con cambios consentidos por las trabajadoras para poder dar mejor servicio. Este cambio se combinó con una modificación del espacio de recepción de personas del sindicato. Una sola persona de atención al público no es capaz de afrontar todas las llamadas y consultas y, por tanto, perdíamos posibilidades de extensión sindical (representación y afiliación). Y lo más grave, nuestra atención no era óptima para nuestros afiliados y afiliadas que nos reclaman para solucionar sus problemas.

En la sede de Pamplona (sede también de los servicios jurídicos) se pusieron dos mesas de atención para un mejor y más eficaz recibimiento a las personas que se acercan al sindicato, atendidas por tres compañeras que combinan polivalentemente sus tareas.

En asesoramiento sindical en Navarra es un caso especial. Ahora la confederación ha puesto en marcha la estrategia para una “atención integral a las personas” que ya se está ensayando en algunos territorios y/o federaciones. La próxima ejecutiva, conjuntamente con las federaciones deberán habilitar esta atención para Navarra y completar el que esta ejecutiva ya lleva avanzado.

La configuración de este asesoramiento sindical se ha dispuesto con personas de la Unión Sindical que completan el filtro sindical que ofrecen las FFRR. El filtro sindical de la Unión lo hacen personas expertas en salud laboral, temas de pensiones y jubilación, asesoramiento en búsqueda de empleo y gestión de bolsa de empleo y asuntos relacionados con igualdad. Tiene una gran aceptación por las personas que se acercan al sindicato y el 95% de este servicio lo demandan personas afiliadas a nuestro sindicato. Las FFRR tienen el grueso del asesoramiento en nóminas, finiquitos, cláusulas de los convenios colectivos, o los propios del área pública. Todas las consultas se gestionan a través de la herramienta SERVISIN.



El mapa de asesores de la Unión cuenta con 14 personas que registran sus consultas en el SERVISIN. No son las únicas personas que asesoran en el ámbito de Navarra, las personas que atienden en las FFRR tienen sus propias herramientas y allí registran su actividad. No tenemos anotado todo lo que hacemos, bien porque los activos sindicales no utilizan las herramientas o porque todavía no se sabe cómo utilizarlas. En todo caso, para el sindicato es muy importante saber qué atendemos y cómo lo atendemos y, poco a poco, tendremos que ir anotando todo lo que hacemos.

Aunque es un servicio que se contabiliza recientemente, solamente en los 4 últimos años, en el ámbito de la Unión, hemos anotado en el SERVISIN 19.158 consultas de diferentes materias. Las consultas más demandadas son las de salud laboral que registra 7.272 consultas, le siguen las consultas en Seguridad Social (pensiones y desempleo), que anotan 3.672 consultas.

Poco a poco la cultura de apuntar lo que hacemos para saber qué necesidades tiene las personas y para poder mejorar con un servicio más eficaz va calando en el sindicato.



4.4. Servicios jurídicos

Uno de los servicios estrella del sindicato son los SSJJ, en estas dos últimas legislaturas han tenido un cambio sustancial en Navarra, tanto en su financiación como en su estructuración. La Confederación diseñó un Plan de financiación que ha culminado este año 2024 que consiste en aportar 2€ por cuota a un fondo de solidaridad que cubra parte del coste de los SSJJ. La aportación se completa con la facturación de la Asesoría Jurídica y, en la actualidad, los servicios jurídicos en nuestra comunidad tienen suficiencia económica. Esto nos permite diseñar un departamento que atiende con calidad y eficiencia, tanto a las personas afiliadas como a las distintas necesidades que plantean las Federaciones. La estructura de la asesoría ha experimentado diferentes cambios a lo largo de estos últimos años. En la actualidad contamos con una plantilla de una administrativa y 5 abogados y abogadas jóvenes, que trabajan en exclusiva los conflictos jurídicos del ámbito laboral y el contencioso administrativo, con un abogado especializado en lo contencioso administrativo tal y como demandaban las FFRR del área pública y con una buena calidad en el servicio.

Esto ha permitido que en los últimos 4 años registremos 2.664 expedientes tramitados; con 16.562 trámites, se hayan atendido a 3.051 personas, de ellas 2.503 afiliadas. Nuestra asesoría ha conseguido sentencias muy importantes, a destacar:

Trienios: se reconoce el derecho del personal funcionario del Gobierno de Navarra a cobrar los trienios generados en su etapa como personal laboral (justo antes de su funcionarización) con atrasos, intereses y revalorizaciones. Los atrasos, para cada persona trabajadora, pueden ascender a varios miles de euros.

Permisos: se reconoce el derecho del personal funcionario que trabaja a turnos a cobrar el complemento de “domingos y festivos” cuando, por calendario, le coinciden con un permiso retribuido. Ello incluyendo atrasos e intereses. Aunque la Sentencia versa sobre personal del Gobierno de Navarra, entiendo que también es aplicable a la Administración Local.

UPNA: se reconoce el derecho del personal docente e investigador beneficiario de las becas “Margarita Salas” y “María Zambrano” al reintegro de la cuota patronal que indebidamente se le descontaba de su salario (unos 600€ mensuales). Se hizo demanda colectiva de 13 personas en la que cada persona trabajadora ha cobrado entre 8.000 y 15.000€ brutos. El coste total para la UPNA, incluyendo abonos de Seguridad Social, es de 247.000€.



Despido: sentencia que declaró nulo el despido de un trabajador por estar de baja médica. El motivo por el que fue relevante es porque fue la primera sentencia en Navarra, tras la publicación de la ley 15/2022, donde se declaraba nulo un despido por haber sido discriminado por razón de enfermedad, siendo un avance significativo en la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral.

Finalmente, la ejecutiva saliente quiere dar las gracias a todas las personas que estáis hoy aquí y habéis peleado cada día durante estos últimos cuatro años en el sindicato o en vuestros centros de trabajo. Sin vosotras y vosotros no sería posible. Habéis demostrado vuestro compromiso y solidaridad por un futuro mejor para todas y todos. Nuestras conquistas en el diálogo social y en la negociación colectiva no hubieran sido posibles sin este compromiso. Como dice el lema del Congreso, tenemos que abordar nuevos retos con la misma lucha. Y tenemos respuestas para seguir avanzando. Así que adelante, compañeros y compañeras.



5.

Anexos

5. Anexos

Tabla 1. Población ocupada por sectores (en miles). Datos a IV trimestre de 2024.

Sexo	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Hombres	7,4	63,7	15,6	82,8	169,5
Mujeres	2,1	25,0	1,3	121,1	149,5
Total	9,5	88,7	16,9	203,9	319,0

Fuente: Oficina de Análisis y Prospección de Navarra.

Tabla 2. Ocupados por tipo de jornada y sexo. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de Navarra (IV trimestre de 2024)

Sexo	Jornada a tiempo parcial		Contrato temporal	
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje
Hombres	8,9	5,2 %	17,6	12,7 %
Mujeres	33,3	22,3 %	25,9	19,6 %
Total	42,2	13,2 %	43,5	16,1 %

Fuente: Oficina de Análisis y Prospección de Navarra.

Tabla 3. Proporción de personas asalariadas en el sector público/sector privado. Datos en miles (IV trimestre de 2024)

	Sector privado	Sector público	Total
Hombres	8,9	5,2 %	17,6
Mujeres	33,3	22,3 %	25,9
Total	42,2	13,2 %	43,5

Fuente: Oficina de Análisis y Prospección de Navarra.



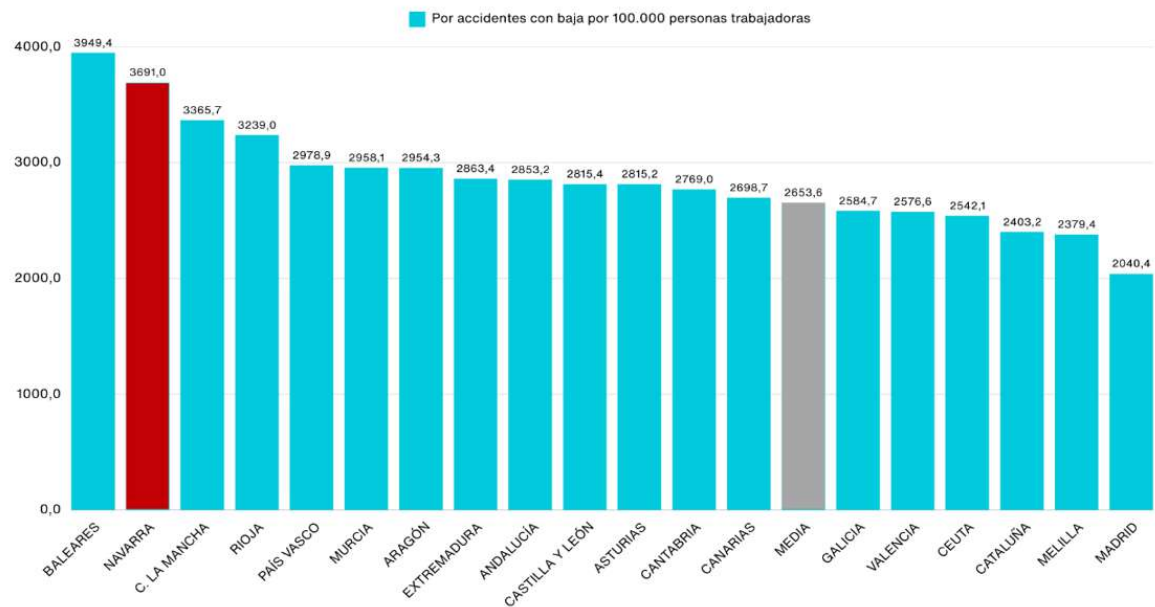
Tabla 4. Población ocupada por sectores (en miles). Datos a IV trimestre de 2024.

CCAA	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha
Cataluña	28.775	25.659	31.878	6.219
Madrid	31.231	28.123	34.113	5.990
Navarra	29.190	26.033	31.960	5.927
Asturias	26.746	23.792	29.574	5.781
País Vasco	32.314	29.315	35.096	5.781
Aragón	26.013	23.139	28.790	5.651
La Rioja	24.903	22.264	27.742	5.477
Murcia	23.852	20.956	26.241	5.284
Cantabria	25.291	22.564	27.821	5.257
Media	26.949	24.360	29.382	5.022
Castilla y León	24.187	21.773	26.548	4.775
Galicia	24.170	21.913	26.627	4.714
C. Valenciana	24.510	22.135	26.684	4.549
Castilla - La Mancha	23.752	21.313	25.813	4.501
Andalucía	24.094	21.729	26.190	4.460
Extremadura	21.923	20.637	23.171	2.534
Baleares	27.146	26.054	28.156	2.102
Canarias	23.097	22.575	23.589	1.014

Fuente: Oficina de Análisis y Prospección de Navarra.



Tabla 4. Población ocupada por sectores (en miles). Datos a IV trimestre de 2024.



Cuantía de la pensión y número de pensionistas por tipo España/Navarra.
Febrero 2025

Tipo de pensiones	España		Navarra	
	Número	P. media	Número	P. media
Incapacidad Permanente	1.002.040	1.205,52	10.385	1.431,93
Jubilación	6.562.698	1.500,67	101.618	1.682,39
Viudedad	2.344.638	932,41	29.907	1.028,63
Orfandad	338.138	523,94	4.258	554,04
Favor de Familiares	46.117	777,40	372	840,68
Total pensiones	10.293.631	1.307,18	146.540	1.496,29



Extranjeros no UE afiliados a la Seguridad Social por sección de actividad.

Sección de actividad	Número de peronas
Industria	4.524
Hostelería	3.494
Comercio y reparación de vehículos	3.209
Actividades administrativas	2.869
Construcción	2.439
Actividades sanitarias y sociales	1.371
Transporte y almacenamiento	948
Otros	745
Agricultura y ganadería	492
Educación	426
Actividades profesionales	333
Actividades artísticas	306
Admon pública y defensa	234
Información y comunicaciones	192
Suministro de agua	142
Actividades financieras y de seguros	46
Actividades inmobiliarias	32





Comisiones Obreras de Navarra
nafarroako langile komisioak