

Pamplona-Iruña, 18 de junio de 2021

# 12 CONGRESO

Contigo *DÍA A DÍA*  
*Zurekin egunero*



**Propuesta  
de ponencia**





# PROPUESTA DE PONENCIA PARA EL XII CONGRESO DE CCOO NAVARRA

1

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN GENERAL

2

Afrontamos este XII Congreso de la Unión Sindical de CCOO Navarra en un momento especialmente complejo en el que se solapan; las consecuencias de la anterior crisis económica, la pandemia y los efectos económicos que esta crisis sanitaria ya está provocando.

3

En ese mismo contexto, han revivido debates importantes sobre la igualdad, la democracia, el papel de los sindicatos y los servicios públicos. Auspiciado por la derecha y la ultra derecha se están cuestionando avances que creíamos consolidados, y ello hace que la agenda y la dialéctica política se tense.

4

La polarización política, sin duda, nos afecta como sindicato. Porque podría hacer más inestable nuestra interlocución y porque también pone en peligro reivindicaciones claves para CCOO.

5

Además de ello, es necesario tener en cuenta que durante la crisis del 2008, y después de la misma, tratamos de reivindicar una salida justa y social a los problemas que generó. Y lo hicimos por convencimiento, solidaridad y porque queríamos adelantarnos a las recetas liberales ante futuras crisis.

6

Entonces afirmamos, como hoy lo hacemos, que la presión salarial a la baja nunca puede ser una buena receta para ajustar cuentas de resultado, ni tampoco puede ser una solución la austeridad y el recorte de derechos y servicios públicos para las mayorías sociales.

7

Ahora afrontamos la crisis más dura que hemos tenido que vivir desde hace décadas. Y lo hacemos con el convencimiento de que es hoy cuando tenemos que fijar las bases para un futuro mejor en lo laboral y en lo social.

8

El impacto emocional y económico que esta alarma sanitaria está teniendo es evidente. Un confinamiento de varias semanas quebró nuestra forma de vivir y nuestra forma de relacionarnos con nuestras familias. Y desgraciadamente la generación de nuestros mayores está siendo golpeada de forma brutal por esta enfermedad. Ver morir a aquella gente que vivió una guerra civil y una dictadura, a veces en la soledad de una residencia, nos conmueve. Por eso, antes de cualquier valoración sindical, creemos que la bandera del apoyo mutuo, de la solidaridad, es ahora algo que debemos seguir reivindicando. Somos sociedad porque nos reconocemos en las necesidades mutuas, somos sociedad porque sostenemos a la gente

9

más vulnerable.

- 10 En ese contexto, trabajos que no tenían el prestigio social necesario y estaban totalmente invisibilizados han aparecido como fundamentales. Empleos ocupados especialmente por mujeres, como trabajadoras de alimentación, limpiadoras, cuidadoras etc, han sido centrales en esta pandemia y han soportado un alto estrés laboral, a menudo, sin el apoyo público necesario y con un coste personal evidente. Debemos tenerlo en cuenta como sociedad cuando se negocien mejoras en sus condiciones salariales, en sus horarios, en su estatus social.
- 11 Otra vez con una crisis económica presente, debemos aprovechar para ganar ese pulso entre una mirada liberal que deja a la gente al margen de los derechos y de una calidad de vida digna y una orientación social que defiende, como lo hacemos todos los días, que las políticas públicas tienen que estar orientadas a proteger a la gente trabajadora y a quienes menos tienen.
- 12 Debemos seguir dando la batalla en esa disputa, orientando nuestras propuestas a ofrecer seguridad, protección, oportunidades y bienestar a la mayoría social. Y esa batalla se da en la negociación colectiva, que supone un instrumento elemental de reparto de la riqueza, en las propuestas que aprobamos en el marco del diálogo social y en la calle, con iniciativas propias y/o junto a otros movimientos sociales. Esos tres ámbitos, el de la empresa, el institucional y el social, deben caminar de forma coordinada.
- 13 Porque la tentación de algunas élites económicas y políticas sigue siendo el de acumular cada vez más riqueza. A esa acumulación, sin duda, ayudó la reforma laboral, que además devaluó la negociación colectiva y supuso una amenaza a la acción sindical.
- 14 En el marco europeo los discursos hegemónicos han cambiado respecto a la anterior crisis. Se han aprobado varios paquetes de ayuda económica para tratar de reflotar las economías más castigadas por la pandemia. En este sentido, poner en valor la Europa social y de la gente adquiere una relevancia crucial. Del marco europeo, de la conciencia solidaria que tengan los países miembros, también depende que seamos capaces aquí de desarrollar políticas públicas fuertes.
- 15 Apostar por una UE con capacidad política y económica mundial, con voluntad de ofrecer seguridad y bienestar, conlleva avanzar en el proceso de progresiva armonización e integración, dejando atrás el modelo institucional construido que consolida los desequilibrios entre las diferentes economías y que ha favorecido a los estados centrales que tradicionalmente han tenido un saldo comercial favorable.
- 16 Los valores europeos han sido cuestionados de forma intensa cuando se han realizado declaraciones contra la acogida de personas refugiadas, que huían de la pobreza, la guerra o el fanatismo. No podemos admitir impasibles que a las puertas de Europa haya miles de personas en campos de refugiados pasando hambre y frío sin una solución humanitaria. Las personas que componemos CCOO, somos sensibles a esta cuestión porque en la solidaridad y el internacionalismo se encuentran varias de las raíces de nuestros valores. Los refugiados, las personas migrantes son parte de nuestra sociedad y así debemos defenderlo como

trabajadores y trabajadoras. La multiculturalidad es un valor en nuestras sociedades y así lo defendemos.

Navarra debe estar atenta a estos debates globales porque nos afectan de lleno, como hemos visto en muchos casos. Tenemos un tejido industrial fuerte que representa un tercio de nuestro PIB, compuesto por más de 3.400 empresas, pero los núcleos de decisión cada vez están más lejos de la Comunidad Foral. 17

En el marco español, el desempleo es elevado y la precariedad es la característica principal del mercado laboral estatal. Mientras crece la dualidad entre empleos fijos y temporales, siguen sin abordarse los necesarios cambios estructurales en el modelo económico y productivo, donde el empleo de calidad, el fomento de la I+D+i, la eficiencia energética, el cambio climático, la lucha contra la pobreza, la educación y la sanidad sean las prioridades. 18

En España, la transferencia de rentas se ha materializado, entre otras cosas, en un aumento de las desigualdades. Durante los años de recuperación, lejos de abordar reformas estructurales para conseguir una sociedad más justa y cohesionada, se ha optado por aumentar las herramientas para poder reducir los salarios, recortar recursos de los servicios públicos, favorecer el acceso de la iniciativa privada a estos servicios y una rebaja de las cargas fiscales a las rentas más altas. Para ello se han utilizado las reformas laborales, en ocasiones las de pensiones impuestas unilateralmente y no se ha dudado en recurrir a medidas autoritarias de recorte de libertades ciudadanas. 19

En este periodo, hemos empujado desde nuestro ámbito a favor de la formación de gobiernos de carácter progresista, tanto a nivel estatal como navarro. Esa es una actitud que creemos necesaria, pero no tenemos que perder de vista que CCOO tiene que ser lo más autónomo e independiente posible. Una organización con nuestra historia, que juega un papel central en la sociedad debe preservar su autonomía. Eso es compatible con identificarnos con ciertas políticas y con valores progresistas auspiciados desde la política y lo social. 20

Por otro lado, ante ese escenario de incertidumbre y lleno de complejidad, la ultraderecha y la derecha han desarrollado un discurso basado en generar la sensación social de caos. Incluso cuestionando la legitimidad de mediaciones como la nuestra. 21

CCOO tiene que trabajar por intervenir de frente en esos debates, para ayudar a construir un modelo social y económico diferente. Y ello requiere trabajar junto con otras fuerzas sindicales y sociales. En el primero de los casos tenemos que ejercitar eso que se llama cooperación competitiva, porque nos une un objetivo común; la defensa de las condiciones laborales de la clase trabajadora. Respecto a los movimientos sociales debemos construir asociaciones estratégicas en los temas de mayor interés sindical y social. Nos debemos relacionar con esos movimientos desde la humildad, la generosidad y el reconocimiento mutuo. 22

Como hemos ido subrayando, la situación no es sencilla; por eso resulta clave también que seamos solventes en nuestros análisis y en la formación sindical. Cuanto más precisa sea nuestra capacidad de analizar la realidad, más ganaremos en eficacia. 23

- 24 Los sindicatos somos imprescindibles en este tiempo de protesta social. No habrá mejor negocio para las élites que el desprecio al esfuerzo de los sindicatos por parte de algunos movimientos en auge. Porque toca sostener los impulsos, la tensión movilizadora, todo eso tiene que llegar a un puerto que tenga sentido, que sea capaz de vertebrar propuestas, negociarlas, transformar la sociedad y dar servicio y proteger a la gente y para esa carrera de fondo, la organización, en mayúsculas, es imprescindible.
- 25 Como ha ocurrido en otras fases históricas, los momentos de salida de la crisis, cuando no son equitativos, inducen al malestar social. Si en 2013 la reforma laboral despojó de derechos a la gente trabajadora y devaluó la influencia de los sindicatos en la negociación colectiva a favor de la patronal, hoy esa reforma laboral está sirviendo de lastre para una recuperación económica con un crecimiento igualitario. Por eso vamos a una exigencia creciente para que se pongan en marcha otras políticas. La recuperación social se debe producir a la vez que se da la recuperación económica.
- 26 CCOO le da importancia a las ideas, a esa producción teórica que nos conecta con lo mejor de nuestra tradición obrera y progresista. De hecho el trabajo, y por lo tanto los salarios y los convenios colectivos que lo regulan, es el primer instrumento de reparto de la riqueza, es la primera política social, la primera garantía de igualdad y calidad de vida. Si eso se quiebra, se rompe buena parte del Estado del Bienestar. Contra eso se han empeñado quienes pensaron la reforma laboral del 2013, tratando de desvirtuar la negociación colectiva y rompiendo el equilibrio del contrato social a su antojo.
- 27 Así que frente a una realidad laboral débil, frente a la cultura empresarial de la acumulación, nos quedan los valores de siempre: reparto, solidaridad y apoyo mutuo de la clase trabajadora. En eso nos tendremos que empeñar.
- 28 La etapa que se abre requerirá lo mejor de nuestro sindicato; en liderazgo social, en ideas, en negociación colectiva, en valores y en asistencia técnica. Esta ponencia pretende marcar algunas de las pautas para los próximos cuatros años.

## PRIORIDADES PARA EL SINDICATO

29

El mundo del trabajo es nuestro hábitat natural, desde el que construimos nuestro enraizamiento en y con la sociedad. Partimos de una legitimidad democrática originada desde aquellas primeras Comisiones Obreras del antifranquismo, y fortalecida a lo largo de estos cuarenta años de elecciones sindicales.

30

Ahora tenemos que seguir siendo capaces de representar a la clase trabajadora como hasta ahora, conectando con sus problemas, derechos y necesidades. Adaptar nuestra organización y trabajo a la realidad que nos rodea nos seguirá ubicando en esa posición de liderazgo.

31

El mundo del trabajo, la empresa, ya no solo se construye en grandes ámbitos en los que es fácilmente detectable quién comparte tus mismas luchas. Se da, como sabemos, una dispersión de intereses en lo laboral, porque el trabajo está cada vez más fragmentado. Por eso a través de nuestras prioridades tenemos que ser capaces de acertar en la tecla adecuada para conectar con esas nuevas realidades del trabajo, cuyos trabajadores y trabajadoras a veces prefieren participar en organizaciones más informales.

32

Las nuevas y viejas formas de precariedad; desgraciadamente conviven en un ambiente laboral hostil especialmente para mujeres y jóvenes. Esta es la consecuencia de las sucesivas reformas laborales, mayoritariamente orientadas a la flexibilización de las condiciones de empleo. Hoy, el 14% de las personas con contrato sufre pobreza laboral.

33

Se da la extensión de empresas y formatos laborales que compiten en precariedad y presión salarial: los ejemplos de Deliveroo, Glovo, Amazon y el uso de los falsos autónomos han desenmascarado un abuso evidente. Por eso hay que poner en valor el trabajo sindical que hace visible lo invisible, que transforma los problemas individuales en colectivos.

34

Uno de los principales retos del sindicalismo social, que representa CCOO, es el de terminar con el aislamiento de los conflictos más precarios, dispersos e invisibles. 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.

35

CCOO debemos ser capaces de coser y unir todas esas costuras que componen el mercado laboral, unamos lo que la empresa separa.

36

Es en este complejo y cambiante contexto laboral en el que cobra un papel muy relevante la formación sindical. La experiencia adquirida nos muestra que la formación fortalece al sindicato, lo hace más fuerte y eficaz, porque las capacidades que adquieren nuestras delegadas y delegados en las actividades de formación se convierten en un valor intangible como herramienta de apoyo a la estrategia sindical, en la negociación colectiva, en el diálogo social, ampliando así nuestra capacidad de influencia en la sociedad y en una mejor posición para defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores en los centros de trabajo.

37

Además, tenemos que ser capaces de enfrentarnos a ciertas batallas sindicales y políticas, dando importancia a la forja de valores, al fortalecimiento del discurso y a la capacidad de

38

análisis. Si queremos avanzar en el terreno laboral, sin duda debemos avanzar como sociedad, porque una cosa y la otra están unidas. Hoy ser feminista es también luchar por un plan de igualdad en nuestra empresa. Proponer un ingreso mínimo para la gente que menos tiene, influir en incrementos significativos del SMI, es luchar contra la pobreza salarial en los centros de trabajo. Y creer que los sindicatos en democracia somos mediadores imprescindibles es darle importancia a la negociación colectiva, para corregir las deficiencias del mercado laboral y los abusos empresariales.

- 39 En este sentido en Navarra vivimos una paradoja que es necesario denunciar; somos la comunidad autónoma con menos paro, y a la vez tenemos una brecha salarial de género enorme, somos la comunidad con mayores tasas de parcialidad, arrastramos una temporalidad demasiado alta y los índices de siniestralidad crecen cada año mucho más que la media nacional.
- 40 La precariedad en Navarra va en aumento, y se está creando un mercado laboral dual en el que conviven personas con derechos y trabajadores con una fuerte precariedad. Hoy es posible firmar un contrato y mantenerse en la exclusión social, es posible trabajar y no salir de la pobreza.
- 41 La realidad de nuestro mercado laboral está marcada por la precariedad. De todos los contratos registrados casi el 40% son para 7 días o menos.
- 42 Como hemos dicho, el modelo de salida de la crisis aplicado en los últimos años hace compatible, paradójicamente, el impulso del PIB con la consolidación de bolsas de pobreza, el aumento de la desigualdad y un mercado laboral precario. En Navarra, más de 20.000 personas tienen un trabajo parcial y temporal a la vez.
- 43 El mercado de trabajo que se ha ido construyendo hace que, también, sean compatibles el aumento de las contrataciones, con una temporalidad enorme. Es un modelo desregulado, que fomenta y facilita la contratación temporal y que avoca a la precariedad a miles de personas.
- 44 Hoy no sólo hay más temporalidad, no solo han crecido de forma notable los contratos de menos de 7 días, sino que además los contratos temporales son todavía más temporales. Si en 2006 un contrato temporal duraba 94 días de media, hoy dura solamente 36 días.
- 45 El impacto que esta temporalidad tiene en los salarios es enorme. Una persona con contrato temporal a tiempo completo cobra 6.300 euros menos que alguien que trabaja con un contrato indefinido también a tiempo completo.
- 46 Necesitamos que la recuperación ante la crisis sanitaria sea firme y sobre todo sea integradora. Para nada nos valdrá mejorar las cifras de crecimiento económico si esto no va acompañado de empleo de calidad (entendiendo esto como 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).
- 47 Tenemos el riesgo de poner las bases para una sociedad precaria que impide construir



proyectos de vida a la juventud y en la que la concentración de la riqueza va en aumento. Además, este tipo de contratación, anteriormente descrita, limita el acceso a las prestaciones por desempleo, impacta negativamente sobre la futura pensión y, a su vez, hace que estas prestaciones sean más precarias.

Por ello el reto no pasa sólo por crecer, sino por crecer con derechos. El aumento de las contrataciones hoy se basa en contratos temporales, a tiempo parcial y con salarios bajos. 48

La precarización laboral es un modo de opresión que lastra oportunidades y erosiona derechos en el ámbito del trabajo y del empleo y se centra de forma más generalizada en las generaciones jóvenes, en las mujeres y en la población migrante, con repercusiones en términos de salud y desigualdad, a la vez que impide el desarrollo de proyectos de vida. 49

Entre estos colectivos precarios cada vez más amplios, la legitimidad, la utilidad y la imagen del sindicato se encuentran muy erosionadas y, por tanto, tenemos la obligación de poner una especial atención en ello. 50

Somos conscientes de que la gente que trabaja de forma precaria tiene enormes dificultades para la organización y el impulso de la acción reivindicativa. Su situación objetiva en el mundo del trabajo, que está caracterizada por la rotación permanente ("nomadismo laboral") y su concentración en determinados sectores como los servicios de bajo valor añadido, no ayuda a realizar una acción sindical duradera. 51

Ante estos retos es donde debemos situar las grandes líneas estratégicas del sindicato y la relevancia del Diálogo Social y de la negociación colectiva para promover políticas que apuesten por la recuperación de los empleos, salarios, derechos y bienestar que se han perdido en los últimos años, y que proyecten unas condiciones de vida que mejoren el ejercicio efectivo de libertades y derechos. 52

Por tanto combatir estas situaciones debe ser, como hasta ahora, un objetivo sindical de primer orden, para ello necesitamos: 53

- Recomponer un marco normativo y de incentivos que definitivamente aborde la precariedad estructural de nuestro modelo laboral, facilitando herramientas de flexibilidad interna pactada en las empresas, pero a la vez sometiendo a serias restricciones legales al modelo de temporalidad y despido, superando así la perpetuación de las desigualdades en el ámbito laboral. 54
- Fortalecer el papel vertebrador de la negociación colectiva y las instituciones bipartitas y tripartitas necesarias para ello. 55

El mercado laboral tiene sin duda retos importantes en los próximos años. Uno de ellos es el de la transición energética y el medio ambiente. La crisis climática que está ya afectando de lleno al planeta nos exige compromisos contundentes y urgentes. 56

En este marco general, la negociación colectiva puede desempeñar un papel especialmente relevante para favorecer la adaptación de los diferentes sectores productivos y 57

empresas ante el cambio climático, impulsar la creación de nuevos puestos de trabajo en actividades y ocupaciones emergentes, y favorecer una transición justa a la economía de bajo carbono. Todo ello requiere del impulso de los poderes públicos y el convencimiento de las grandes empresas.

- 58 El teletrabajo además cambiará la forma y la configuración de la relación entre trabajador y empresa, e incluso entre la plantilla.
- 59 La crisis sanitaria ha provocado que en muchos sectores se haya implantado el teletrabajo de forma precipitada y en ocasiones sin los instrumentos necesarios, sin haber fijado los derechos concretos que asisten a cualquier trabajador sea en las circunstancias que sea. En muchos sectores han existido deficiencias notables, a la vez que reconocemos que es una oportunidad para abrir nuevos espacios laborales.
- 60 El teletrabajo como es obvio tiene ventajas notables, pero de ninguna manera este espacio desregulado puede ser un ámbito de precariedad o de abuso laboral. El teletrabajo puede ayudar a ahorrar tiempo en desplazamientos, puede provocar una reducción de la siniestralidad laboral al disminuir los accidentes in itinere y puede mejorar la redistribución de la población.
- 61 Por el contrario el teletrabajo también puede agrandar la brecha digital, la de género, la de edad y puede provocar una mayor intensidad y carga de trabajo.
- 62 Valoramos positivamente la aprobación de la ley que regula aspectos básicos del teletrabajo, una ley que recoge muchas de nuestras propuestas. Respecto a las cuestiones concretas, para CCOO es central que los convenios colectivos recojan que el teletrabajo es voluntario, reversible y tiene que estar pactado.
- 63 En términos generales, las personas en teletrabajo tienen que estar adscritas a un turno de trabajo y horario en las mismas condiciones que una persona trabajadora en los locales de la empresa.
- 64 La implantación del registro horario supuso un avance importante para evitar las jornadas parciales ficticias y no retribuidas, las jornadas excesivas y abusos de este tipo. Por eso, también con la modalidad del teletrabajo, el registro horario ha de reflejar debidamente el tiempo que la persona trabajadora dedica a la actividad laboral. Se deberá registrar la jornada de trabajo, mediante un sistema efectivo y fiable.
- 65 La industria en Navarra, tradicionalmente, ha tenido un peso específico importante. Ayudando así a impulsar una economía dinámica. No obstante, la situación económica de años anteriores ha hecho que el sector industrial pierda peso en nuestra economía.
- 66 El sector industrial además de aportar un valor añadido en lo económico, está altamente sindicalizado y por eso, entre otras cuestiones, ha tenido tradicionalmente unas condiciones salariales y de empleo mejores que en otros sectores. Pero a raíz de la crisis y del aumento de los empleos temporales esa estabilidad en los contratos también ha ido bajando.

En el presente año hay 3.408 empresas en el sector industrial, que ocupan a 72.100 personas. La industria supone además el 25,1% de las personas ocupadas, sin embargo en 2008 representaban el 28,1%. 67

Está claro, por lo tanto, que la industria supone un área estratégica en lo económico y un ámbito de trabajo sindical de primer orden. Pero necesitamos herramientas legales para evitar que empresas que han recibido enormes cantidades de dinero en subvenciones públicas, se marchen con los bolsillos llenos. Las ayudas públicas tienen que tener un retorno social duradero en el tiempo. 68

Ahora bien, merece la pena dedicarle tiempo a la evolución de los tipos de contratos que se están registrando ahora mismo en este ámbito. La temporalidad y la parcialidad han subido, y hay en este sector también una alta rotación. 69

En definitiva la industria navarra necesita de un Plan Industrial que aborde los problemas propios de este sector económico. En coordinación con lo que se concrete a nivel estatal. Las sinergias de las que se puede aprovechar Navarra, por su posición estratégica, por su tradición industrial y por su capacidad, son importantes. 70

En otro sentido, la pandemia nos ha descubierto las debilidades del discurso liberal que apostaba por la no intervención estatal, el adelgazamiento del Estado del Bienestar y las bondades del mercado libre. 71

Esa lucha por la hegemonía cultural, de la que se habla mucho actualmente, podría conseguir que amplias capas de la sociedad interioricen que los servicios públicos, la fiscalidad progresiva y las rentas públicas son vitales para construir una sociedad cohesionada y basada en una buena convivencia. 72

Ese pulso, y su importancia en nuestro relato sindical, ha aparecido de forma central en esta pandemia, ya que el consenso social a favor de los servicios públicos ha sido notorio. Ello es algo a proteger y ampliar. 73

Hoy el espacio de lo público es lo que protege a las mayorías trabajadoras. Hoy lo público provee de servicios y seguridad a la gente que de otra forma no tendría acceso a bienes elementales. 74

En esta situación de estrés para la sanidad y el sector sociosanitario y de los cuidados es cuando por un lado se ha visto su importancia, y por otro se han percibido los daños directos producidos por los recortes, tanto de personas como de medios. 75

La columna principal de protección ante la pandemia ha sido lo público. Eso tiene que provocar, necesariamente, que las tentaciones privatizadoras sean cuestionadas con más fuerza. Lo privado ni es más eficaz, ni es más barato. Y, como se ha visto, en situaciones de emergencia no es capaz de resolver las necesidades de la sociedad. 76

Además de ello, hay que tener en cuenta que deteriorar lo público en el ámbito sanitario, recortar su gasto y sus inversiones tiene unas consecuencias y un impacto fuerte en la 77

sociedad. Los ajustes que se hicieron por parte de gobiernos anteriores, también en Navarra, ha hecho que afrontemos esta pandemia en ocasiones con medios escasos y una política de contrataciones raquítica. Hoy el 50% de la plantilla es temporal y este es un problema crónico que arrastramos desde hace años.

- 78 Por ello, es indispensable incrementar el gasto sanitario y reforzar los recursos humanos y materiales. La pandemia ha demostrado que es necesario cuidar al personal, fomentar la investigación biomédica e intervenir de forma decidida en la salud pública.
- 79 Durante el confinamiento, por otro lado, hemos tenido que trabajar y estudiar desde casa. La enseñanza en general, pero en particular la pública, ha tenido que responder de forma generosa a las necesidades educativas de ese momento tan delicado.
- 80 Asegurar, en ese contexto, la igualdad de oportunidades es crucial para fortalecer el derecho a una educación pública y de calidad. El confinamiento ha puesto de manifiesto las grandes brechas de clase que existen en el acceso a las nuevas tecnologías, y en Navarra no podemos dar por buena esas situaciones.
- 81 El esfuerzo debe dirigirse a reforzar la equidad y la igualdad de oportunidades, evitar la brecha digital, el acceso a internet y garantizar la educación presencial, con garantías sanitarias, son claves. Todo ello, tanto para el alumnado con necesidades educativas, como para el que requiere sistemas de apoyo y educación especial (diversidad funcional, deficiencias visuales, alteraciones graves del desarrollo,...).
- 82 Como hemos apuntado, para CCOO es crucial, lo llevamos en nuestro ADN sindical, reforzar lo público y darle valor al papel que las trabajadoras y trabajadores del sector público hacen.
- 83 En este mismo sentido, es necesario tener en cuenta que un Estado del Bienestar fuerte asegura no solo derechos básicos sino tener una sociedad cohesionada. Con ese objetivo mejorar las pensiones debe formar parte tanto de nuestras prioridades como de cualquier gobierno.
- 84 En los últimos años, el de las personas pensionistas ha sido un movimiento de protesta que ha sido capaz de movilizar a miles de personas en todo el país. Tras una salida de la crisis que ha ahondado aún más en las desigualdades sociales, las tentaciones liberales en favor de recortar el acceso a las pensiones han provocado un ciclo de protesta en este tema. La exigencia de derogar la reforma de la seguridad social del 2012 así como el factor de sostenibilidad siguen siendo prioritarios para CCOO.
- 85 Se ha percibido, por parte de un amplio sector de la sociedad, que había un intento de deteriorar el sistema público de pensiones, a través de la reforma de las mismas o a través de noticias alarmistas sobre el equilibrio y viabilidad de las pensiones y quebrando así la lógica de la solidaridad intergeneracional.
- 86 Hay que tener en cuenta que el proceso de envejecimiento se hace cada vez más evidente en Navarra, situándonos en la línea de los países europeos. Ahora el 20% de la población

tiene 65 años o más.

Las pensiones han jugado un papel fundamental en nuestra sociedad. En primer lugar, porque es el reflejo de una carrera de cotización que la gente trabajadora ha ido aportando mes a mes. En segundo lugar, porque en momentos socialmente delicados han sido un sostén para muchas familias. 87

La pensión media en Navarra es de las más altas de España pero, aun y todo, hay cifras y valores que nos deberían preocupar. Hoy hay más de 58.000 pensiones por debajo de 800 euros y el 50% no llega a ser mileurista. 88

En este sentido, la brecha de género también en las pensiones es una cuestión a corregir de forma urgente. Las mujeres tienen una carrera de cotización desigual, que se interrumpe y está llena de temporalidad y contratos parciales, y el resultado de ello es que cobran más de 500 euros menos de pensión que los hombres. Desde 2008 la brecha en pensiones se ha incrementado un 25%. 89

Por ello tenemos que seguir diciendo alto y claro que el sistema público de pensiones es posible, ahora y en las próximas generaciones. Hay medidas y propuestas que se pueden tomar para hacerlo viable. 90

Desde CCOO Navarra consideramos que para asegurar los servicios públicos necesarios debemos poner en marcha una fiscalidad progresiva y progresista. Cortar el círculo neoliberal requiere políticas valientes, pero también ganar la batalla del discurso y hacer ver al conjunto de la sociedad que bajar impuestos, siempre, es peor a largo plazo para la clase trabajadora. 91

Nuestro sistema de pensiones es sostenible y mejorable, especialmente si las reformas se hacen en el marco del Pacto de Toledo, de forma consensuada y acordada con los interlocutores sociales. 92

Garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones públicas durante todo el periodo de percepción resulta un requisito imprescindible derivado del principio de contributividad. Precisamente para garantizarlo el artículo 50 de la Constitución Española mandata a los poderes públicos a que establezcan un sistema de revalorización periódico de las pensiones. 93

El sistema tributario es un elemento básico de cualquier estructura político-administrativa. Determina los mecanismos de recaudación, progresividad, suficiencia, inversión y gasto público, con especial relevancia en la prestación de servicios públicos básicos de calidad y la construcción de sistemas de protección social frente a diversos tipos de contingencia: la enfermedad, el desempleo, la discapacidad, la vejez... Tiene, también, un impacto positivo sobre la reducción de la desigualdad social y territorial, al promover una redistribución de la riqueza entre diferentes ámbitos. Y tiene, sin duda, un impacto económico sobre el crecimiento y la capacidad de generar empleo. 94

Porque el sistema fiscal no es sólo qué se recauda sino también cómo se hace, no puede haber un Estado de Bienestar fuerte si la base tributaria es débil. Es importante que los 95

esfuerzos realizados por cada contribuyente estén de acuerdo con sus niveles de renta y de riqueza, contribuyendo más quien más tiene, fundamentalmente a través de los impuestos directos que se aplican sobre la posesión de un patrimonio o una renta.

- 96 El cumplimiento de distintos planes europeos exigen un esfuerzo especial, difícilmente posible con el actual sistema tributario, insuficiente y cada vez más regresivo, basado en unos pocos impuestos y desequilibrado hacia un mayor peso de los impuestos indirectos, de tal forma que quienes menos tienen están aportando más recursos en términos relativos. Pero también dentro de los impuestos directos hay grandes desequilibrios.
- 97 En Navarra destaca por su importancia el IRPF, que con 1.539 millones y el 77% del total de los impuestos directos quintuplica al de Sociedades, con 307 millones.
- 98 Si sumamos el fraude del IVA, del IRPF (sobre todo en rendimientos del capital), las estimaciones de fraude en el resto de impuestos y la economía sumergida, podríamos decir que la pérdida de recaudación anual por parte de la Hacienda Foral superaría los 2.000 millones anuales. Y perseguir este tipo de irregularidades deber ser la prioridad de cualquier gobierno.
- 99 Necesitamos una profunda reforma fiscal, con criterios de progresividad y redistributivos, que se marque como objetivo alcanzar los niveles de ingresos y gastos de la media de la Eurozona.
- 100 En la cartera de servicios públicos que consideramos importantes también se encuentran la gestión de las residencias de ancianos y los centros de atención a personas con discapacidad. Además de mejorar las condiciones laborales en un sector feminizado y con niveles de precariedad altos, hemos planteado la necesidad de reflexionar sobre el tipo de empresas que están gestionando algunas de estas residencias y centros. En este sentido, en los últimos años, ha existido una inhibición de la responsabilidad pública a la hora de poner coto a los fondos buitre y empresas privadas que se han introducido en estos servicios esenciales.
- 101 Navarra no es ajena al problema de las empresas que gestionan estos servicios, empresas que se llevan sus beneficios a paraísos fiscales. Urge limitar los convenios con empresas que responden a este tipo de modelos especulativos y opacos.
- 102 La crisis del COVID-19 ha puesto de manifiesto las limitaciones y falta de medios en muchas áreas, pero especialmente en la sanitaria y en el ámbito de la dependencia, quienes han sufrido y están sufriendo las peores consecuencias han sido y siguiendo las personas más vulnerables de la sociedad.
- 103 Por eso incidimos en la necesidad urgente de revertir los recortes iniciados en 2012 en el Sistema de Atención a la Dependencia, para recuperar e incrementar la intensidad de las prestaciones y los servicios, así como, la incompatibilidad existente en la práctica entre muchas de ellas.
- 104 Necesitamos una transformación y mejora de los servicios sociosanitarios de atención

domiciliaria que se complementen con la atención familiar desde un enfoque de género, y que integren también los recursos de la comunidad. Los estudios demuestran que los cuidados, integrados y centrados en las personas, ofrecen mejor calidad de vida y resultan más eficientes.

En Navarra, y como año a año se destaca, se da una prevalencia de las ayudas económicas frente a los servicios. De hecho es una de las comunidades que más abusa de las ayudas económicas, y esa tendencia se debe corregir cuanto antes. 105

En CCOO somos conscientes de que fortalecer derechos en todos los ámbitos, en la empresa y en lo social, redundará en una mejora de la calidad de vida de la gente a la que representamos. Las diferentes rentas de inserción, la extensión de los ERTE o por ejemplo una política de vivienda basada en lo público es central en nuestra vida sindical. 106

Por último, es urgente que las administraciones públicas, que es el principal empleador de Navarra, tome medidas para corregir algunas graves deficiencias en cuanto al empleo público. Como lo hemos denunciado en muchas ocasiones, en ese ámbito se abusa de la temporalidad y no termina de recuperarse los niveles de empleo anteriores a la crisis del 2008. Por eso necesitamos que se de una estabilización de las plantillas mediante la sustitución de empleo precario por empleo fijo a través de las correspondientes ofertas públicas de empleo (OPE) 107





## BASES PARA UN SINDICALISMO COMPROMETIDO

- En páginas anteriores ya hemos desgranado el cuerpo de ideas y análisis con las que el sindicato trabajará en los próximos años. Además de ello, hay otros campos de actuación que ocupan buena parte de nuestros recursos. 108
- El de la igualdad, junto con las pensiones, ha sido fundamental en este ciclo de protesta. El movimiento feminista ha provocado las manifestaciones más numerosas de los últimos años. Y ello es el síntoma de varios fenómenos; una sensibilidad creciente y un cambio generacional evidente. CCOO que ya venía de forjar un trabajo a favor de la igualdad muy importante, tiene que seguir formando parte de ese movimiento. De hecho somos una de las organizaciones en el que más mujeres participan, por lo tanto tenemos mucho que aportar. 109
- Un reto fundamental para los próximos años es llevar la igualdad a la empresa. Para ello tenemos que luchar contra los diferentes tipos de discriminación que sufren las mujeres. Disponemos de herramientas como los planes de igualdad y dos herramientas más recientemente aprobadas, como los reglamentos que obligan a las empresas a registrar sus planes de igualdad y a realizar auditorías salariales con el fin de identificar discriminaciones retributivas. Por eso todos los delegados y delegadas de CCOO tenemos que tener una actitud proactiva a la hora de proponer, desarrollar y evaluar estos planes de igualdad y negociarlos como parte del propio convenio colectivo. 110
- Nos la jugamos en ese terreno; en la construcción de nuestra autoridad social y en encauzar de una vez una injusticia evidente que nos lastra como sociedad. Nuestro mercado laboral, nuestras empresas, no puede seguir siendo tan desigual como lo es ahora. 111
- De hecho en Navarra las mujeres sufren hasta seis tipos de brechas de género; brecha en salarios, en pensiones, en temporalidad, en paro, en ocupación y en parcialidad. 112
- Suele ser recurrente que a los sindicatos nos pregunten por las causas de la brecha salarial. Pues bien, si las mujeres tienen más contratos parciales y temporales sin duda, y por termino medio, cobrarán menos. 113
- Pero también hay diversos factores que influyen en esa brecha salarial; la remuneración menor de los empleos más feminizados, la dificultad en la progresión profesional, y por lo tanto en el cobro de pluses e incentivos, son factores que explican esa enorme brecha salarial, que en el caso de Navarra va a más año tras año. 114
- Teniendo en cuenta el carácter prioritario de las políticas a favor de la igualdad, siendo conscientes asimismo de la gravedad de la situación ante la persistencia de las diferentes brechas existentes, es necesario hacer una legislación más exigente en esta materia. 115
- La situación sociolaboral de las mujeres sigue siendo extraordinariamente precaria, con mayor segregación ocupacional, desempleo, temporalidad, brecha salarial, persistencia del techo de cristal, déficits en conciliación y corresponsabilidad. 116
- Unido a ello, está la necesidad de dar valor a los cuidados como parte fundamental del 117

mercado laboral y las políticas sociales. Si algo se ha demostrado necesario en esta pandemia han sido los cuidados ante situaciones de grave vulnerabilidad. Dar derechos a cuidadoras, a personal de limpieza o a trabajadoras de residencias y centros no solo es una obligación moral, también es una forma evidente de luchar contra esas desigualdades de género que, como hemos dicho, todavía persisten.

- 119 Los derechos sociales, por lo tanto, han jugado y jugarán un papel esencial en nuestra sociedad. Ahora es el momento de darle valor, aumentar su consideración y prestigio social. Quienes realizan trabajo de cuidados son fundamentalmente trabajadoras que contribuyen al bienestar de la sociedad y por tanto como sindicato nos corresponde reivindicar y asumir un compromiso activo en la mejora de las condiciones de dichos trabajos.
- 120 En ese mismo sentido, trabajar para erradicar la LGTBI fobia en los centros de trabajo es también un objetivo prioritario. Es cierto que en la sociedad hemos avanzado en leyes, reconocimiento institucional y trato general, pero debemos seguir trabajando en la integración y visibilización laboral de esa vivencia.
- 121 Por otra parte, el objetivo principal de la política de vivienda debe ser garantizar el derecho a un alojamiento digno a un coste asequible, sin descuidar las dimensiones ecológicas, territoriales, económicas y sociales de la actividad inmobiliaria, de la construcción y del mantenimiento adecuado de las viviendas. Y hoy es un derecho que no se garantiza, especialmente para nuestra población joven, aunque no sólo. Por eso deberemos adelantarnos con medidas urgentes a una creciente burbuja inmobiliaria que está golpeando ya al mercado de la vivienda en alquiler.
- 122 Para conseguirlo es necesario hacer un esfuerzo presupuestario en los próximos años para la adquisición de suelo y construcción de vivienda protegida tanto en régimen de alquiler como de compra, y para la ayuda a la rehabilitación, de no menos del 1% del PIB anual.
- 123 Sin olvidar que las actuaciones directas, tanto en el campo del alquiler como de la propiedad, tienen un efecto beneficioso de control de los precios que facilita el acceso a vivienda en el mercado libre a personas con niveles medios de ingresos.
- 124 Dentro de los sistemas de protección, las rentas de inserción juegan un papel enorme. Frente a los prejuicios que en ocasiones se extienden por parte de sectores reaccionarios, tener rentas de inserción fuertes hace que la sociedad avance, porque el retorno económico de estas rentas es evidente, porque ayudan a minorar la pobreza extrema y porque al darse una transferencia de dinero público a rentas pequeñas contribuye, sin duda, a la redistribución de la riqueza. En CCOO lo tenemos claro, hoy el problema no es el costo de estas rentas sino la evasión fiscal, la deuda de las grandes fortunas con Hacienda y la ingeniería fiscal que realizan muchas empresas para pagar menos impuestos. Tenemos claro de que lado estamos.
- 125 Los valores democráticos, también están en cuestión en otros muchos aspectos. Por eso consideramos importante trabajar la memoria democrática. Las conquistas a favor de la democracia que realizaron los afiliados y afiliadas de CCOO en aquellos años del tardo franquismo no serán duraderas si no continuamos consolidando los valores democráticos.

Además, no solo hay que hacerlo por el interés que tiene la memoria para la democracia, sino porque también es justo reconocer la aportación militante de aquella gente. Realizar un triple reconocimiento, a las comisiones obreras de la época, a esa generación y a las personas en particular que tuvieron un papel relevante en CCOO, era algo que teníamos pendiente. Frente al cuestionamiento de otros sindicatos y organizaciones, la memoria del movimiento obrero en Navarra la tenemos que contar las actuales CCOO, como herederos y herederas de aquel caudal militante que supo unir a la oposición antifranquista.

Unido a ello, y como complemento indispensable, seguimos haciendo un papel encomiable para activar y visibilizar el trabajo que están haciendo las personas jóvenes de CCOO. La tarea de la renovación generacional en los centros de trabajo y en la estructura del sindicato es un objetivo principal. A ello tenemos que dedicarle lo mejor de nosotras y nosotros, corrigiendo el déficit de participación que todavía, y a pesar del esfuerzo realizado, existe. 126

Hemos presentando en varias ocasiones propuestas para mejorar los derechos de la gente joven trabajadora. Siendo conscientes de que, como ya hemos apuntado, es un sector especialmente castigado por el paro y la precariedad, tenemos que seguir transmitiendo a los gobiernos nuestras demandas en este tema. No sólo porque para CCOO supone un trabajo sindical estratégico, sino porque tenemos el peligro de ofrecer, como sociedad, un futuro poco halagüeño para la gente joven. 127

Como sabemos las personas jóvenes están accediendo a empleos con peores condiciones laborales y salariales. Por eso medidas como el incremento del SMI son vitales para este sector de trabajadores. Además tenemos que tener en cuenta que la negociación colectiva debe extender su cobertura a todos los trabajadores, de manera especial a los jóvenes independientemente de su vinculación laboral. Desincentivar el uso del contrato a tiempo parcial, cuando esta modalidad de contrato no es libremente elegida es también una medida necesaria. En este mismo sentido, en muchos foros hemos insistido en la necesidad de revisar los contratos formativos para garantizar la finalidad formativa del contrato para la formación. 128

En un contexto de crisis sanitaria como esta, nunca conocida, la sociedad se ha dado cuenta de lo indispensable que es la salud laboral y la cultura preventiva. Sin esa orientación, la pandemia podría haber ido a más. Nuestro sindicato ha hecho una labor imprescindible para que los centros de trabajo no fueran vectores de contagios, denunciando situaciones particulares y proponiendo medidas válidas también para el futuro. El papel de nuestros delegados/as de prevención ha sido fundamental para la instauración de estas medidas y el control de las mismas. 129

Pero hay que tener en cuenta que esta crisis sanitaria se suma a una incidencia de la siniestralidad laboral altísima en el caso de Navarra. La Comunidad Foral es donde más se incrementa el índice de incidencia de accidentes laborales, muy por encima de los niveles de contratación. Y no podemos seguir soportando estos números negros, porque lastra nuestro mercado laboral pero sobre todo porque afecta a nuestra salud. 130

Como viene siendo habitual es el sector de la construcción el que sufre de forma más dura el problema de la siniestralidad laboral, y ahora que se percibe cierta recuperación del sector 131

habrá que reforzar las medidas preventivas si queremos que ese crecimiento sea en condiciones de seguridad. Volver a basar el crecimiento del sector de la construcción en la rapidez y la inflación de precios, sin duda provocará que la gente que trabaja en ese sector lo pague con su salud.

- 132 Las enfermedades profesionales y derivadas del trabajo, también es un capítulo de especial prioridad. Su reconocimiento es una lucha permanente, muchas veces conseguido en la vía judicial. Es del todo necesario acabar con la peregrinación (INSS, Mutuas, ISPLN, Juzgados) a la que nos vemos sometidos para que nos reconozcan que los daños han sido provocados por las malas condiciones de trabajo. La multitud de lesiones musculoesqueléticas son un claro ejemplo de ello; muchas veces ocasionados por la deficiente o nula prevención ergonómica en los puestos de trabajo.
- 133 Llevamos tiempo insistiendo de la importancia para la salud de los llamados riesgos emergentes, como son los riesgos psicosociales. Son estos unos riesgos sobre los que hay que actuar dada la importancia de los mismos. La pandemia también ha aumentado los daños a la salud que se pueden derivar del teletrabajo, desconexión digital, etc...
- 134 No podemos aceptar con normalidad que seamos la comunidad con menos paro, y a la vez el territorio que peor se comporta respecto a datos de salud laboral. Por eso consensuar medidas para la prevención y reforzar la cultura preventiva en las empresas es crucial para corregir esta tendencia.

## DIÁLOGO SOCIAL

- La democracia sin mediadores no es posible. Porque todo el mundo, en todos los lugares, para todos los temas no puede tomar decisiones. Por eso los sindicatos, los movimientos sociales y los partidos políticos somos pilares fundamentales en una democracia, porque jugamos ese papel de representación. Así que fortalecer sus funciones, darles prestigio, facilitar la participación en los órganos de diálogo y representación social y dotarles de fondos públicos, parece algo razonable. 135
- En el ejercicio del poder institucional siempre es mejor la multilateralidad que la unilateralidad. Porque negociar y acordar hace que los cambios y los avances siempre sean más duraderos, porque son asumidos por todas las partes. 136
- En los contextos difíciles, escuchar y compartir resulta imprescindible. La crisis que vivimos tendrá múltiples consecuencias; en lo sanitario, en lo social, en lo económico y en lo laboral. Por eso, reflexionar y acordar con quienes trabajamos en esos ámbitos es obligado. Ese es el sentido del diálogo social con los sindicatos, patronales y gobiernos. 137
- Es central que ahora todas las entidades e instituciones colaboremos. Y es central hacerlo con una brújula social, porque necesitamos fijar unas buenas bases para el futuro, porque necesitamos un contra ejemplo, un nuevo modelo de salida de la crisis, en contraposición con lo que se hizo en 2011. No es el momento de quienes pedían más recortes o una fiscalidad más laxa, es nuestro momento, el de quienes hemos pedido más protección social, más Estado del Bienestar, reforzamiento del ámbito público y más ayuda a la gente con dificultades. 138
- El Consejo del Diálogo Social es donde se deben acordar las cosas que afectan al mundo del trabajo. La representación sindical no es algo discrecional, se basa en los resultados electorales, en el voto directo de la clase trabajadora. 139
- Está siendo habitual que los temas sindicales centren buena parte del debate político en Navarra, especialmente cuando se habla del plan de empleo, la negociación colectiva y el diálogo social. Son asuntos centrales para la sociedad, porque el empleo y las medidas para dar estabilidad al mercado de trabajo están dentro de las preocupaciones de la gente. Por eso merece la pena acercarse a la reflexión sobre el diálogo social con conocimiento y sin prejuicios. 140
- En realidad poco se suele discutir sobre la efectividad de los acuerdos logrados en el marco del diálogo social, y cuando se hace se suele caer en el desconocimiento. Los acuerdos a los que se han llegado, tanto a nivel de Navarra como en el Estado, han servido para ampliar derechos sociales y proteger más a la gente complementando algunas medidas sociales, laborales y de conciliación. 141
- 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 espacio de la política, y consolidado por el papel que nos reconoce la Constitución en el andamiaje del Estado. Miles de delegados y delegadas 142

de CCOO fundamentan ese papel. El diálogo social y la interlocución prioritaria, por lo tanto, no es un privilegio que concede el gobierno de turno.

- 144 Por ello, coexisten dos espacios de decisión fundamentales de los que no se puede prescindir, porque hacerlo sería como hurtar a la clase trabajadora de su capacidad democrática de influir en las políticas sociales y decidir sobre sus condiciones de trabajo y de vida. Estos espacios son; la negociación colectiva, que afecta a la empresa o al sector económico donde rige el convenio que se pacta, y el diálogo social que afecta a las instituciones públicas y las normas que aprueban.
- 145 En ocasiones se ha interpretado el diálogo social como una "concesión" del gobierno de turno a los agentes sociales. Sin embargo el Consejo de Diálogo Social está regulado por ley, aprobada en el Parlamento de Navarra, y tiene un claro papel decisorio, superando obviamente el papel consultivo de otros foros similares, como el Consejo Económico y Social.
- 146 Hay que tener en cuenta que, en los peores años de la crisis, los gobiernos optaron por decisiones unilaterales que afectaban de lleno a la clase trabajadora; las reformas laborales o de las pensiones. El diálogo social, por lo tanto, sirve también como muro de contención ante las decisiones antisociales o la unilateralidad de los gobiernos.
- 147 Frente a esta tentación a la unilateralidad liberal, en CCOO pensamos que es importante fortalecer los espacios deliberativos y decisorios, que son complementarios y paralelos a las vías políticas e institucionales. Porque, ¿quién mejor que los sindicatos para decidir y pactar qué medidas se ponen en marcha en las empresas?
- 148 De hecho, las élites económicas saben que el diálogo social puede jugar ese papel en el futuro, de ahí que optaran por no tener en cuenta la opinión de los sindicatos en las reformas de calado. Además de devaluar los ámbitos de decisión en los que participamos los sindicatos, esas mismas élites emprendieron una campaña de desprestigio del trabajo de los sindicatos y de nuestra legitimidad democrática.
- 149 En Navarra, a esa actitud de las élites liberales, se suma la automarginación y el victimismo que practican ELA y LAB, actitud que no puede provocar una parálisis de esa capacidad de decisión de los sindicatos que queremos trabajar con responsabilidad y conciencia. El diálogo social, demonizado por el nacionalismo sindical, es un instrumento central en la defensa de los derechos de la clase trabajadora.
- 150 Por lo tanto es deseable tener, por un lado, un Consejo de Diálogo Social eficaz, capaz de negociar y alcanzar acuerdos y poner en marcha medidas, y por otro, un Consejo Económico y Social que delibere y sea participativo para poder tomar las mejores decisiones junto con asociaciones, instituciones públicas y agentes sociales. El espacio decisorio enmarcado en el diálogo social y el espacio deliberativo definido por el Consejo Económico y Social cumplen funciones complementarias nunca sustituibles.
- 151 Que el diálogo social es central en el avance como sociedad deberían tenerlo claro todos los gobiernos, máxime en situaciones cambiantes y precarias como las actuales. A lo largo de la pandemia, y de nuestra labor en la misma, se ha vislumbrado claramente el papel del

diálogo social porque, como hemos dicho, es el poder equilibrador que ejercemos los sindicatos a favor de las mayorías sociales.

A nivel estatal, por ejemplo, la vía de la extensión de los ERTE ha sido vital para personas trabajadoras y empresas. En ese mismo sentido, aprobar el ingreso mínimo vital, aun con todos los errores de gestión, será una medida que logrará minorar el impacto social en las capas más vulnerables de nuestra sociedad. Ese esfuerzo de inversión social no se entendería sin la presión sindical. 152

En el ámbito foral el diálogo social también ha jugado un papel importante en medidas complementarias a las aprobadas por el Gobierno de España y acordadas con agentes económicos y sindicatos. Ayudar a las PYMES, complementar los salarios de las personas que no llegaban al SMI estando en situación de ERTE o reforzar medidas de conciliación han sido decisiones auspiciadas por CCOO en ese ambiente de diálogo. Y en Navarra cualquier gobierno debe tomar buena nota; el diálogo social no es un privilegio, es un derecho de aquellos sectores que luchan en los centros de trabajo y están representados por sindicatos como el nuestro. 153

Haciendo uso de ese derecho y de esa legitimidad social promovimos la constitución de un Gobierno progresista y de izquierdas, que frente a la inoperancia y la falta de voluntad política para relanzar el Diálogo Social en Navarra por parte del Gobierno Barkos, escuchara nuestras reivindicaciones y rehabilitara las herramientas de diálogo y concertación social, para ayudar a mejorar el empleo y la calidad de vida del conjunto de la ciudadanía navarra. 154

El papel jugado por el sindicato antes y después de las elecciones del 2019 ha sido fundamental en la reactivación del Dialogo Social y de los acuerdos que durante este año hemos alcanzado. 155





## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- La intervención de CCOO en la empresa debe ajustarse a las nuevas realidades del trabajo. Hoy, como ya hemos subrayado, el mundo del trabajo está cada vez más fragmentado, con intereses más dispersos y necesidades que se diversifican. Esa desarticulación de la unidad de intereses de la gente trabajadora es la que debemos corregir. Una identidad colectiva capaz de generar redes de solidaridad y apoyo mutuo entre las plantillas es lo que nos debe guiar en todo momento. 157
- En este ámbito, la negociación colectiva juega un papel vertebrador porque está enfocada a todos los niveles que existen en los centros de trabajo. Por eso CCOO tiene que seguir uniendo eso que las nuevas formas de trabajo están desuniendo. 158
- La externalización, las empresas de servicios y las plataformas digitales interpelan al sindicato para lograr formas de intervención integrales. Sobre todo para que esas nuevas personas que se incorporan a la realidad de la empresa y los diferentes centros de trabajo nos vean como una organización útil. 159
- Cada vez es más frecuente la rotación en los contratos, el uso de falsos autónomos, el desajuste entre cualificación y tipo de empleo, la parcialidad, la temporalidad y la precariedad; ello debe redefinir algunas cuestiones importantes de nuestra acción sindical. Nuestro liderazgo se fortalecerá si somos capaces de representar a todas esas formas de trabajar. 160
- Las cada vez más frecuentes transiciones entre distintos empleos, episodios de paro y subempleo, la formación y reciclaje profesional, requiere políticas sociales y de empleo, pero también resituar bien la acción sindical en la empresa y en el centro de trabajo. 161
- La negociación colectiva, junto con la fiscalidad progresiva, la renta garantizada, el Salario Mínimo Interprofesional y las pensiones, supone el fundamento mismo del reparto de la riqueza. Ahora toca recuperar lo arrebatado, no sólo en forma de salarios sino también en empleo de calidad. 162
- En este contexto, CCOO está desarrollando una negociación colectiva para obligar a la parte empresarial a un reparto equitativo de la riqueza. Abordar mejoras salariales, cláusulas de garantía salarial, rejuvenecimiento de plantillas y conversión de contratos temporales a indefinidos a tiempo completo son objetivos clave en los próximos años. 163
- La negociación colectiva, debe fortalecerse mejorando la legislación, volviendo a regular el mercado laboral y reequilibrando las relaciones de poder entre las partes y ampliando la cobertura y los contenidos de ésta. 164
- Un marco laboral que reequilibra el poder de negociación entre las personas trabajadoras y la parte empresarial, y que ofrece oportunidades, estabilidad, seguridad y protección a las personas asalariadas es necesario para asegurar una buena salida de esta crisis. 165
- Consolidar un estilo sindical que hace de la presión y la negociación su base es importante para seguir representando a la clase trabajadora de forma eficaz e integradora. 166

- 167 En ese camino siguen siendo básicos los convenios sectoriales, que sirven de paraguas para todas las empresas, independientemente de su tamaño. Abandonar los convenios sectoriales es abandonar a mucha gente que trabaja en ámbitos donde no hay convenio de empresa, y es dejar de lado la base necesaria para incrementar los derechos en los pactos de empresa.
- 168 En los centros de trabajo tenemos que poner en cuestión a esos sindicatos que paradójicamente coinciden con la derecha política, y prefieren trocear y desestructurar la negociación colectiva a favor de los convenios de empresa. CCOO no está contra los convenios en el ámbito de la empresa, pero sí creemos que deben ser un complemento a los convenios sectoriales. Es decir, deben firmarse solamente en aquellas situaciones en las que mejoren las condiciones acordadas en el convenio sectorial, algo que la reforma laboral vigente nos impide.
- 169 Por lo tanto, necesitamos de cara al futuro recomponer un marco normativo y de incentivos, que definitivamente aborde la precariedad estructural de nuestro modelo laboral, facilitando herramientas de flexibilidad interna pactada en las empresas, pero a la vez sometiendo a serias restricciones legales al modelo de temporalidad y despido. Fortaleciendo a su vez el papel vertebrador de la negociación colectiva y las instituciones bipartitas y tripartitas necesarias para ello.
- 170 Para ello, es imprescindible derogar la reforma laboral, abordar una modernización legislativa y social de las relaciones laborales, consolidando un Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI.
- 171 En el ámbito de la Función Pública se está desarrollando un modelo negociador deficitario e insuficiente, basado en una sobre utilización de Decretos y Ordenes Forales para asuntos relevantes que son materia de negociación en las mesas sectoriales. No hay que olvidar que la temporalidad en la administración es muy elevada. Por ejemplo, en sanidad es del 50%, algo inasumible y que no se termina de corregir.

## DESARROLLO ORGANIZATIVO

172

Conseguir que nuestras prioridades se hagan realidad, e influir en el modelo económico, necesita una organización fuerte que cuente con una afiliación y extensión sindical potente que penetre y lidere los cambios en la empresa y en la sociedad.

173

Una organización compacta, basada en la cooperación e interrelación de todas sus estructuras para llegar a todo el conglomerado empresarial que tanto ha cambiado en los últimos años y que augura todavía más cambios. Tenemos que ser capaces de adaptarnos a los tiempos presentes y futuros para llegar a cada empresa, a cada centro de trabajo y a todas las personas afiliadas. Poner en marcha estrategias organizativas que hagan de CCOO el primer sindicato en Navarra. Solo así, con organización, cooperación e interrelación, podremos conseguir más y mejores derechos e influir decididamente con nuestras propuestas a un cambio social tan necesario hoy en día.

174

Aunque somos una de las organizaciones que más afiliación cotizante tiene, nuestra potencialidad es todavía muy elevada.

175

Uno de los efectos de la anterior crisis fue la pérdida de afiliación. En esta ocasión, con una situación sanitaria tan compleja, estamos ganando peso afiliativo. Por eso creemos que, además de factores propios y singulares de esta crisis, se ha interiorizado que lo mejor es estar protegido y protegida ante situaciones complicadas. Y ante ese paso que da una persona trabajadora, nuestra responsabilidad es responder a esas expectativas, ofrecerles una acogida adecuada y cauces para organizarse y participar.

176

Si algo ha dejado de manifiesto los meses de confinamiento ante el COVID-19 que hemos sufrido en Navarra, ha sido la cooperación y trabajo en común de todas las estructuras sindicales para dar una respuesta a los problemas de todos los trabajadores y trabajadoras que llamaban al sindicato. Prestar atención a las personas no afiliadas que se acercan a nuestra organización, potenciar la afiliación y prestar atención y servicios a las personas afiliadas es fidelizar la afiliación.

177

Tener la afiliación como un objetivo prioritario es básico. Debemos establecer contacto de forma intensa con la gente trabajadora, especialmente con aquellos sectores que por sus condiciones de trabajo o no se afilian o viven situaciones de mayor vulnerabilidad. Además de ello seguir explorando nuestras posibilidades en las llamadas empresas blancas hará que crezcamos por encima de otros sindicatos y llevemos el sindicato a espacios todavía poco sindicalizados, y para ello necesitamos una acción coordinada y organizada entre todas las estructuras de CCOO.

178

Ofrecer elementos para la toma de contacto con las personas no afiliadas y para fortalecer el sentimiento de pertenencia de las personas ya afiliadas es central. En ocasiones ponemos en marcha iniciativas que en el corto plazo pareciera que no tengan interés sindical, estrictamente hablando. Pero son iniciativas que también sirven para mejorar nuestro prestigio social, nuestra imagen reputacional y nuestra autoridad moral.

179

Unas CCOO de las que la gente se siente orgullosa, hará sin duda que sea más fácil que

180

la gente se organice en nuestro sindicato y nos represente en los centros de trabajo. El sentimiento de identidad, por lo tanto, así como el orgullo de pertenencia forjan una relación militante más fuerte y duradera, tengámoslo en cuenta en los centros de trabajo y en los órganos ejecutivos del sindicato.

- 181 Se trata de conectar la estrategia general del sindicato con las políticas de crecimiento afiliativo, asegurando el compromiso efectivo desde cualquier estructura.
- 182 La idea es identificar qué acciones tenemos que potenciar o cambiar en la organización para alcanzar las metas afiliativas de manera que perdure en el tiempo, validar si nuestro modelo actual de crecimiento es el correcto y enfocar la políticas de afiliación desde la transversalidad, involucrando a todos los equipos de trabajo en la empresa, las visitas a los centros de trabajo, en la tarea afiliativa en las sedes y a sindicalistas de referencia. El sindicato crece en afiliación. Es verdad que lo hacemos levemente, pero crecemos y queremos crecer más. Aprovechemos la oportunidad.
- 183 Los datos son números, pero no sólo eso. Diagnosticar bien la situación afiliativa nos facilita identificar los puntos críticos de la organización, que tendremos en cuenta a la hora de formular las estrategias de crecimiento en los próximos años. Hemos hecho un esfuerzo analítico considerable para detectar los nuevos nichos afiliativos y las necesidades para poder afrontar un periodo de crecimiento.
- 184 El aumento de mujeres afiliadas (que representan ya el 42%) es el factor más determinante en el crecimiento global de los últimos dos años y, aunque en menor medida, la evolución positiva de la afiliación en jóvenes e inmigrantes también es destacable.
- 185 Es indudable la capacidad del sindicato para atraer nuevas afiliaciones. Sin embargo, tenemos una debilidad manifiesta para conseguir la permanencia de quienes se afilian y de retener a las personas ya afiliadas, por ello coordinar y reforzar el trabajo afiliativo junto con las personas delegadas debe ser prioritario.
- 186 En ese camino, reforzar nuestra iniciativa sindical para que las personas que se jubilan o están en situación de prejubilación, nos vieran como algo cercano y útil, evitando la desafiliación es importante.
- 187 Nuestra capilaridad, es decir la extensión del sindicato en zonas geográficas y sectores, es enorme. Pero en esa identificación de nichos de crecimiento debemos volcar más esfuerzos y recursos. Hoy los ámbitos y sectores donde trabaja la gente joven y las personas precarias se ubican en servicios. Tenemos que lograr que el grado de implantación afiliativa se parezca cada vez más a la realidad del tejido productivo. Volcarnos en ámbitos donde hay una mayor desregulación y menor afiliación es un reto en los próximos años.
- 188 En este sentido, es importante tener un método, una hoja de ruta para poder ser eficaces y sobre todo para poder evaluar nuestro trabajo en este campo. El Plan Afiliativo es un documento central en esta área. Disponer de un protocolo de bienvenida, de una evaluación de resultados y de un seguimiento de nuestro trabajo hará que crezcamos en los próximos años, la afiliación es para el conjunto de CCOO la principal arma que tenemos para seguir

defendiendo con más fuerza los derechos de la clase trabajadora.

Por nuestra experiencia sabemos existe una relación directa entre la fuerza sindical y la mejora de las condiciones laborales; a mayor afiliación mayor representación y a mayor representación mejores derechos laborales. 189

CCOO dispone de un potencial considerable. Como hemos dicho tenemos una historia que nos legitima, un volumen de delegados y delegadas que nos hace imprescindibles, miles de personas afiliadas que llevan nuestro estilo sindical a multitud de centros de trabajo y damos unos servicios de calidad que hacen útil la pertenencia al sindicato. 190

Si algo nos demuestra nuestra acción, y el ejemplo de otros países, es que en aquellas empresas en las que el sindicalismo está más enraizado y es más fuerte, los derechos están más protegidos, se invierte más en salud laboral, los empleos son más estables y los salarios son más dignos. En el otro extremo están algunas empresas pequeñas y menos sindicalizadas como las del sector de la hostelería, donde las relaciones laborales son más individualizadas y por ello la persona trabajadora se enfrenta habitualmente a abusos en el horario, en los salarios o en los permisos. 191

Por eso necesitamos un sindicalismo fuerte y por eso es importante que los trabajadores y trabajadoras se impliquen en el proceso de elecciones sindicales y ejerzan su responsabilidad de elegir quién les representa en su empresa. Porque lo que está en juego son sus derechos, y no todos los sindicatos somos iguales. Ahora es más necesario que nunca un sindicalismo participativo, con un marcado acento reivindicativo, capaz de tensionar la negociación colectiva, y con voluntad de acuerdo, y así es como CCOO encara este momento. 192

Tenemos margen suficiente para ampliar nuestra representación sindical, la competencia es fuerte, el sindicalismo nacionalista cuenta con una importante representatividad en Navarra, esto unido al sindicalismo corporativo ha supuesto que en los últimos años, el sindicalismo confederal haya perdido margen. Sin embargo, hemos aumentado el diferencial con ELA y UGT y estamos a punto de ser la primera fuerza sindical. Hay mucha representación que ganar y, por tanto, mucho trabajo por hacer. El trabajo de las elecciones sindicales debe ser un trabajo planificado y coordinado por todas las organizaciones del sindicato. 193

Sin duda, la colaboración entre la Unión y las federaciones y de éstas entre sí, siempre mejorable, ha hecho posible la posición actual del sindicato en Navarra. Lo conveniente es seguir con esta estrategia de desarrollo organizativo para conseguir los resultados que nos propongamos. Para ello debemos reforzar la comunicación entre la unión y las federaciones 194

Adecuar nuestras estructuras y disponer de nuestros recursos de forma mancomunada para abarcar todos los sectores económicos es una necesidad y una prioridad si queremos significarnos en este mercado tan cambiante y competitivo. 195

De forma particular, no podemos obviar que nuestra red comarcal necesita ser potenciada de manera significativa. Las sedes que permanecen abiertas en la actualidad, tras el abandono anterior, han ido caminando en la extensión de la organización pero de manera 196

insuficiente. Mantener las distintas sedes abiertas con medios técnicos y humanos y tener responsables comarcales se antoja necesario. Si queremos dinamizar las zonas, si pretendemos la participación de las personas afiliadas y si ambicionamos la extensión de la organización, tenemos que potenciar el acceso equitativo de la afiliación a los mismos servicios independientemente del lugar en el que viva.

- 197 La sección sindical es el sindicato en la empresa. Un buen funcionamiento de la sección es la garantía de que la acción reivindicativa del sindicato será discutida y propuesta de forma colectiva. Por ello, la constitución y la garantía de funcionamiento de las secciones es clave para llevar nuestras propuestas a los centros de trabajo.
- 198 Como complemento a la actividad colectiva que desarrolla la Representación Legal de las trabajadoras y trabajadores, debemos poner en valor otra forma de llevar acabo la defensa de los intereses de la gente trabajadora y en especial de nuestros afiliados y afiliadas. La creación de Secciones Sindicales de CCOO en los centros de trabajo supone un elemento de defensa de los intereses individuales de nuestra gente y de cercanía hacia estas personas.
- 199 Hoy únicamente tenemos 21 secciones sindicales constituidas. El objetivo debe ser constituir secciones sindicales en aquellos centros de trabajo con más de 25 personas y garantizar el funcionamiento de las existentes.
- 200 Nuestros servicios jurídicos y nuestras asesorías sindicales, son el servicio estrella que demanda nuestra afiliación y las personas, que sin estar afiliadas, confían en nuestro asesoramiento. La puesta en marcha del SERVISIN en Navarra y la reorganización de los servicios jurídicos en Navarra, ha supuesto que nuestra atención mejore sustancialmente y que nuestro servicio sea valorado. Es sabida la calidad de nuestros servicios jurídicos, que representan un gran prestigio para el sindicato, esto debe ser conocido por toda la sociedad. Tenemos que seguir trabajando en la mejora de los servicios jurídicos, corrigiendo las deficiencias y fortaleciendo la digitalización de los mismos para que nuestra estructura y, por ende, nuestra acción sindical esté orientada por los profesionales de la asesoría jurídica.
- 201 Para ello, la participación y el compromiso de todas las organizaciones con los Servicios Jurídicos debe servir para fijar los objetivos, y revisarse la atención del contencioso administrativo; ampliar la red de asesores y asesoras sindicales con la necesaria formación permanente de las personas vinculadas a esta tarea; establecer criterios y procedimientos de trabajo en las asesorías para mejorar la calidad de la atención y de la gestión y mejorar nuestros canales de comunicación con la sociedad que nos permitan dar mayor relevancia al trabajo que se realiza y a los éxitos que se obtienen, como un factor más de puesta en valor de la utilidad del sindicato.
- 202 La puesta en marcha de la asesoría sindical, sin duda ha sido un gran apoyo para la estructuras del sindicato pero tenemos que profundizar más. Debería registrarse toda la actividad sindical en la herramienta SERVISIN. Hoy en día no todas las estructuras del sindicato lo hacen. Tener controlada toda la actividad del sindicato nos proporciona un potencial de extensión de la organización que no podemos desdeñar. La lógica nos dice que hace falta desarrollar y actualizar la herramienta, además de formación para nuestros activos sindicales ofertando un servicio de calidad, trabajo en común y generar sinergias que nos

permitan atender con eficacia y rapidez. Disponer de una buena red de asesoramiento nos ayudará a crecer y ser más organización.

Necesitamos, también como organización, fomentar la digitalización de algunos servicios. Sin perder contacto personal, la accesibilidad y el contacto con el sindicato tienen que cambiar con los tiempos. Ya, a través sobre todo de la web, teléfono y otros sistemas informáticos se hacen varias consultas cada día. Reforzar esos sistemas, hacerlos más comprensibles y darles agilidad es un objetivo. 203

En definitiva, tenemos que potenciar la cartera de servicios que ofrecemos desde el sindicato, mejorar en lo posible, comunicar mejor nuestros éxitos y ampliar los canales de información con las personas afiliadas. 204

Por último, en una organización de nuestra envergadura una gestión responsable del ámbito financiero es obligado. En este sentido, contar con más afiliación es la clave más importante para conseguir mayor independencia económica, por eso continuar con la política de adecuación de costes sin quebrar la organización debe seguir siendo una prioridad financiera. Organizar nuestros activos humanos, formarlos para su profesionalización y adecuar nuestros medios técnicos para dar respuesta a los problemas de la organización y de las personas afiliadas, tendrá como efecto coadyuvar con las estructuras en extender la organización. 205

La emergencia sanitaria actual ha puesto de manifiesto nuestra debilidad de herramientas informáticas y tecnológicas. Aunque hemos invertido en tecnología básica, no es suficiente para asegurar el trabajo telemático o el teletrabajo. Por ello, el futuro próximo nos aboca a la revisión e inversión tecnológica si queremos dar respuesta a la demanda de nuestra organización, tanto desde el punto de vista interno como el externo. No abordar este aspecto en los próximos años abocaría al sindicato a la obsolescencia. 206

Nuestro edificio se encuentra en una situación preocupante de sostenibilidad, cada vez tenemos más problemas de edificabilidad que nos causan graves dificultades en la actividad diaria, por no hablar de los costes económicos que, a la postre, nos repercuten porque el ministerio y los seguros no se hacen cargo en la totalidad de las reformas. Avanzar en la permuta para migrar a otro edificio es también una prioridad para los próximos años. 207

Esta es una ponencia que pretende orientar la acción sindical y social de CCOO Navarra en un momento complejo e incierto. Por eso siempre será un texto abierto, porque vivimos en un escenario cambiante y abierto. De nuestros aciertos también dependerá el avance en derechos laborales y valores. Merece la pena por eso esforzamos por hacer de CCOO Navarra un sindicato útil con los pies bien anclados. En esa tarea nos tenemos que empeñar. 208





# INDICE

<b>PROPUESTA DE PONENCIA PARA EL XII CONGRESO DE CCOO NAVARRA</b> .....	1
<b>ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN GENERAL</b> .....	1
<b>PRIORIDADES PARA EL SINDICATO</b> .....	5
<b>BASES PARA UN SINDICALISMO COMPROMETIDO</b> .....	15
<b>DIÁLOGO SOCIAL</b> .....	19
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> .....	23
<b>DESARROLLO ORGANIZATIVO</b> .....	25