Navarra Sindical

Nafarroa Sindikala

CCOO de Navarra / Nafarroako langilee komisioak Nº 33 Noviembre / Azaroa

La afiliación toma la palabra

El conjunto de afiliados y afiliadas de CCOO de Navarra están llamadas a participar en el proceso congresual que se inicia en diciembre de este año. Sobre la mesa, las propuestas que marcarán la estrategia sindical para el nuevo periodo y la elección de las personas que formarán parte de los órganos de dirección. En las siguientes páginas encontrarás un resumen de la ponencia que se somete a debate, a la que puedes acceder de forma íntegra a través de nuestra página Web o pinchando más abajo. ¡Participa!

Es el momento del XI Congreso de la Unión Sindical de CCOO de Navarra, una vez más renovamos sindicato con la participación del las personas afiladas, es el ámbito donde serán debatidas las propuestas de actuación de los próximos cuatro años. Este undécimo congreso esta enmarcado en una crisis económica sin precedentes que ha generado un importante cambio social, rebajando drásticamente la protección del estado de bienestar social, acentuando las diferencias sociales y dejando a millones de trabajadores y trabajadoras excluidas o al borde de la exclusión social, como consecuencia de unas equivocadas políticas económicas y sociales puestas en marcha por los diferentes gobiernos y centradas en la regla del equilibrio presupuestario y el pago de las deudas por encima de las necesidades de gasto social.

Navarra no ha sido ajena a todo esto. El crecimiento de la precariedad laboral, las situaciones de desempleo y desigualdad y los recortes en derechos sociales también están presentes en nuestra comunidad. Esto unido a la pérdida de los espacios de dialogo social y la inmovilidad de la patronal en cuestiones de negociación colectiva, hacen necesario una reflexión y renovación de nuestro sindicato que debe ser abordada en el marco de este congreso.

La resolución que aquí resumimos se construye teniendo en cuenta las directrices de la ponencia confederal y se estructura en 5 bloques que formulan otra política económica para un empleo de calidad y con derechos, un nuevo modelo fiscal y de protección social, una propuesta para ganar en hegemonía social, un nuevo modelo organizativo para construir unas CCOO para todos y todas y un sindicato más eficaz y transparente.

"Es importante que como afiliadas y afiliados participemos activamente en el debate. Entre todos y todas podemos construir unas CCOO más fuertes y eficaces"

"El proceso congresual se iniciará en diciembre de 2016 con las asambleas de primer nivel en las secciones sindicales y comarcas; posteriormente se celebraran los congresos federales para confluir, el 7 de abril de 2017, en el congreso de Navarra y el 29 de junio en el XI Congreso Confederal"

¡Descárgate aquí la ponencia completa y participa en las asambleas!

Bloque 1.

Otra política económica para un empleo de calidad y con derechos

La crisis y la gestión de la misma llevada a cabo por los diferentes gobiernos, también el de Navarra, ha tenido un fuerte impacto sobre la actividad económica y han provocado un significativo deterioro de las condiciones de vida y trabajo de una amplia parte de la población. Destrucción de empleo, paro, pobreza, devaluación salarial, precariedad, mayor proporción de trabajos temporales y a tiempo parcial son algunas de las consecuencias de las políticas aplicadas. Para recuperar el crecimiento económico, recuperar las condiciones de vida y de trabajo pérdidas hay que ir en la dirección contraria: desde la concertación y el dialogo social debemos avanzar sobre el empleo estable y con derechos, sobre la productividad y el valor añadido, potenciando la negociación colectiva como instrumento básico de mejora de las condiciones de trabajo.

Más acción sindical

Necesitamos un nuevo escenario que garantice más puestos de trabajo, con más calidad, más derechos y más salarios para los empleos que ya existen. Es necesario reforzar nuestra acción sindical en varios frentes, la ne–gociación colectiva, el dialogo social, la movilización y la visibilidad de nuestro sindicato.

Recuperar el diálogo y la concertación social

Urge reactivar los espacios de participación y concertación en materias tan importantes como el empleo irregular, la RSE, medio ambiente y sostenibilidad, salud laboral, las políticas de igualdad, la cohesión social, la competitividad regional y cambio de modelo productivo, Tribunal Laboral, políticas activas de empleo y fiscalidad.

Recuperar los servicios públicos

Un sector público de calidad requiere de un cuerpo de empleados públicos suficiente y estable que desempeñen su función social en condiciones de calidad. Proponemos una negociación real, que parta del reconocimiento de los derechos y el empleo perdidos durante la crisis y el esta–blecimiento de un calendario para recuperarlos.

- Eliminar los recortes, recuperar el poder adquisitivo perdi–do y recuperar otros derechos laborales.
- Más y mejor empleo. Reducir drásticamente la tasa de temporalidad mediante la aprobación de una OPE para to–das las plazas.
- Negociación colectiva y diálogo social con garantías que impidan el incumplimiento unilateral de los acuerdos al–canzados y que permita la participación efectiva de los agentes sociales para garantizar la transparencia y el con–trol democrático de la gestión del gasto público.

Negociación colectiva de calidad para todos y todas

La devaluación económica que no se pudo hacer con la moneda única, se ha realizado con la devaluación salarial; con las reformas laborales y el desempleo masivo. Exigimos, entre otras medidas:

- Recuperar el poder adquisitivo de los salarios perdido durante la crisis económica. Debemos conseguir subidas salariales por encima del IPC real.
- Reducir la brecha salarial, entre hombres y mujeres, impulsando Planes de Igualdad a través de la negociación colectiva.
- Negociación colectiva para las trabajadoras y trabajadores públicos de Navarra, recuperando todos los derechos perdidos y haciendo cumplir al gobierno foral, sus promesas electorales.
- Articular medidas de participación de los representantes de los tra–bajadores en la organización de la empresa y garantías de inversión y modernización de las empresas.
- Apostar por una negociación vertebrada y articulada, con una estrategia para que los convenios de las empresas no empeoren las condiciones de los convenios colectivos sectoriales.
- Crear un Observatorio de Negociación Colectiva.

Reformulación de la Salud Laboral

Es necesaria una reactivación de las políticas públicas en materia de salud laboral y una re–formulación de la arquitectura administrativa de la prevención y de su financiación, no para adecuarla al nuevo marco de precariedad, sino para transformarlo garantizando los más altos niveles de protección. Para CCOO de Navarra es fundamental poner la salud en el centro del sistema de prevención y de protección social.

- Blindar el derecho a la vigilancia de la salud para que no se con–vierta en un medio de control.
- Mayor reconocimiento de enfermedades relacionadas con el traba–jo y eliminación del art. 52.d del ET que permite el despido objetivo por motivos de salud.
- Recuperar espacios de participación institucional que en el pasado ayudaron a mitigar los efectos de esta lacra social.
- Recuperar los equipos de dinamización de la cultura preventiva y los Delegados y Delegadas de la Comunidad Foral e instrumentos útiles para combatir las cifras de siniestralidad, para la prevención de riesgos y para el medio ambiente.

Acabar con la economía sumergida

Se estima, según numerosos estudios realizados al respecto, que el volumen de Economía Sumergida en Navarra esta entre el 15 y el 20% del PIB. Urge acabar con esta realidad, por los nocivos efectos que tienen sobre trabajadoras y traba–jadores; sobre las empresas que cum–plen con las obligaciones legales y sobre la perdida de recaudación a las arcas forales y de la caja única de Seguridad Social.

Organizar sindicalmente a los jóvenes

La preocupante situación que sufre el colectivo de jóvenes en este país, realidad que esta lejos de acabar, nos indica que son urgentes actuaciones concretas y específicas que garanticen el empleo estable y de calidad. También CCOO de Navarra debe actuar frente al déficit de participación de la juventud. Llamar la atención del colectivo de jóvenes para que se unan al sindicato, para que se organicen sindicalmente, como la mejor forma de que defiendan sus derechos frente a la precariedad es una necesidad. Para ello, abrir canales de participación interna es una asignatura pendiente que tendremos que articular, la juventud debe asegurar el futuro del sindicato y esto se consigue con la puesta en marcha de estrategias que acerquen al colectivo de jóvenes al sindicato.

Igualdad real entre hombres y mujeres

La inversión en Políticas de Igualdad en el ámbito laboral en Navarra es un objetivo que desde el Gobierno debe ponerse en marcha. Las desigualdades en éste ámbito que padecen las mujeres con respecto a los hombres no solamente no han disminuido sino que han aumentado. La multitud de factores que recorren las desigualdades, necesita de un Plan Integral dirigido específicamente al ámbito laboral para paliar sus efectos. Desde la concertación y el dialogo social debe ponerse en marcha la Mesa de Igualdad, coordinándose con las distintas administraciones y que atienda a estos puntos:

- La necesaria disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres
- La puesta en marcha de servicios de proximidad que alivie el cuidado de las mujeres (escuelas infantiles de 0–3 años, servicios a la dependencia; Servicios de atención domiciliaria, ludotecas..).
- Puesta en marcha de un plan concreto para el tratamiento de los planes de igualdad en las empresas que están obligadas a ello y el fomento a los planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores
- Medidas de Protección específicas a las victimas de violencia de género en el ámbito laboral.
- Priorizar la contratación indefinida, a tiempo completo, de mujeres, así como la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial.

Prevenir la exclusión social

En Navarra, los hogares sin ingresos se han multiplicado por más de cuatro en los últimos 8 años, al pasar de los 2.200 del 2008 a los 9.600 actuales, aumentando la pobreza y del riesgo de exclusión social. Desde CCOO de Navarra compartimos la Ley de Renta Garantizada aprobada por el Gobierno de Navarra porque tiene como objetivo garantizar la mejor protección social posible a todas las personas que se ven afectadas por situaciones de necesidad. Desde CCOO de Navarra, defendemos la idea de que es en el marco laboral, mediante la consecución de empleos de calidad, dignos y con derechos, en el que debe garantizarse una renta salarial suficiente y justa, como mejor garantía para construir una sociedad en igualdad.

Una mirada solidaria: la inmigración

Desde CCOO, hemos venido trabajando intensamente con los trabajadores extranjeros a través de nuestro centro ANAFE–CITE. Nos preocupan los recortes que se están dando para atender a este colectivo tanto en el ámbito de la intervención social como en el ámbito de la empleabilidad. La pérdida de inversión para atender a la población migrante puede dar como resultado situaciones de estallido y exclusión social que deberían preverse. Por eso, el objetivo de este sindicato será exigir que se revierta esta situación y no se deje de lado la orientación, la formación y la intervención social con estas personas.

El empleo y las políticas activas

Recuperar el empleo para todas las personas es un objetivo central de este sindicato que, a su vez, redundara en un mayor bienestar de la ciudadanía y en el logro de una región más competitiva y cohesionada. Las políticas activas de empleo son el instrumento para favorecer la inserción de las personas desempleadas, en especial las que tienen mayores dificultades. Los servicios públicos de empleo constituyen una pieza clave para dinamizar el mercado de trabajo y ayudar a las personas desempleadas a mejorar sus posibilidades de encontrar un empleo. CCOO de Navarra ve con preocupación que se sigan recortando partidas para la formación de desempleados, la formación para ocupados, o las partidas para orientación, empleabilidad y atención a colectivos vulnerables. Por ello exigimos una apuesta por invertir en estas políticas, gestionadas por el Servicio Navarro de Empleo, porque aumentará la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras.

Una formación para el empleo

CCOO defiende el derecho personal a la formación y la garantía colectiva para su ejercicio. La formación debe responder tanto a las necesidades de las empresas como al proyecto personal de cada trabajador o trabajadora. Impulsar un Acuerdo en Navarra, en el marco del dialogo social que garantice la formación optima debe ser nuestro objetivo.

- Garantizar la participación efectiva de las organizaciones sindicales y empresariales en los órganos de gobierno del subsistema de formación para el empleo
- Poner en valor la cualificación de los trabajadores/as.
- Poner en marcha la Formación Dual con un itinerario de formación de calidad.
- El sindicato debe intervenir en la formación a través de la Negociación Colectiva, en las empresas y en los sectores.
- Garantizar la intervención sindical en las instituciones mediante la planificación, programación, dirección, evaluación y seguimiento de la formación.

Una formación sindical eficiente y efectiva

La Formación Sindical es una de las herramientas estratégicas para facilitar la labor de la acción sindical de nuestros delegados y delegadas en los centros de trabajo. Permite mejorar nuestra actuación en el medio laboral. Contar con una representación sindical formada y preparada para su intervención debe ser una prioridad de CCOO de Navarra. CCOO de Navarra seguirá poniendo en marcha este tipo de formación y potenciando una mejora continua de la misma.

Un nuevo modelo productivo

Para seguir siendo una comunidad con peso industrial y actividad de valor añadido, es necesaria una decidida política industrial, que se aborde desde el Dialogo Social, que reactive la economía y propicie un cambio en el modelo productivo, que incentive la inversión pública y privada, que cree empleo de calidad, que proteja a los que pierden el empleo, que garantice la suficiencia de suministro energético y su coste competitivo, que potencie un modelo sostenible medioambientalmente, que garantice la inversión en I+D+I, con impulso de las comunicaciones y con unas infraestructuras adecuadas.

"Es necesaria una decidida política industrial, que se aborde desde el Dialogo Social, que reactive la economía y propicie un cambio en el modelo productivo, que incentive la inversión y cree empleo de calidad"

La dimensión internacional del sindicato

La acción sindical de CCOO de Navarra, tiene también una dimensión internacional. Nos preocupan los tratados multinacionales de comercio que ponen en riesgo los derechos de las personas frente a los intereses económicos de grandes empresas y multinacionales y que condicionan las normativas nacionales a los beneficios de dichas compañías. Nuestro gran reto como sindicato es promover el trabajo decente, también en Navarra, porque se siguen vulnerando importantes derechos. La actuación de Navarra en el ámbito internacional estará centrada en mantener y promover nuevos Comités de Empresa Europeos, la cooperación internacional y cooperación al desarrollo y en potenciar el Consejo Sindical Interregional con las organizaciones de Euskadi, Aragón y Aquitania.

Bloque 2.

Modelo fiscal y de protección social

Ya han pasado nueve años, desde el inicio de la recesión económica más grave que ha sufrido tanto Europa, como el estado Español. Los efectos han sido devastadores en la clase trabajadora y los sectores sociales más desfavorecidos: el paro, la devaluación salarial, las diferencias sociales entre los más ricos y los más pobres, la pérdida de derechos laborales, el empeoramiento de la protección social. Navarra no es una isla y aunque ha sufrido los efectos más duros de la crisis más tarde que el resto del estado, cuando ha llegado nos ha afectado duramente. En este contexto, Nuestra acción sindical, debe estar encaminada a reequilibrar el reparto de la ri–queza en nuestra sociedad. Consiguiendo mas puestos de trabajo, con más calidad, más derechos y más salarios para los empleos que ya existen, una ayuda social para los que no pueden trabajar y una mejora substancial de los servicios públicos.

Una política fiscal más progresiva, equitativa y solidaria

El sistema fiscal tiene que profundizar en una política fiscal más progresiva que tenga como objetivo incrementar la recaudación hasta la media de la Unión Europea, Navarra tiene capacidad para ello, un nuevo modelo de de financiación más equitativo y solidario, que garantice la suficiencia financiera y la prestación de los servicios públicos fundamentales a todos los ciudadanos. Además se debe emprender una lucha decidida contra el frau–de fiscal. Una política fiscal que garantice la prestación de los servicios esenciales como son la sanidad, educación y servicios públicos para recuperar los niveles de calidad previos a la crisis.

Modelo de protección social

La Seguridad Social y el conjunto de elementos que constituyen el Estado de Bienestar son objetivos estratégicos para CCOO, trabajar para mantener una adecuada cobertura y suficiencia de prestaciones en el nivel contributivo y asistencial marcara nuestra actuación en el modelo de protección social. La "garantía de rentas" para el conjunto de la población tiene que hacerse efectiva en todos los casos, com–binando empleo y sistemas contributivos y universales, de tal forma que cuando existan dificultades para el acceso o mantenimiento del empleo y rentas suficientes sea el sistema fiscal el que contribuya a la cuestión a través de redes de protección.

Pensiones

En el marco de la crisis, las pensiones públicas están sir–viendo como "colchón familiar" en un número cada vez más alto de casos. En Navarra son más de 38.000 hogares que dependen en exclusiva de una pensión. La Seguridad Social registrará este año el déficit más alto de su historia, más de 18.000 millones de Euros, la hucha de las pensiones está en situación más que preocupante, las previsiones son que a finales de 2017 se agote el fondo. Es sobradamente conocida la apuesta de CCOO por el sistema de pensiones, con esta base, queremos garantizar su suficiencia en el marco de un proceso de envejecimiento de la población e incremento de la esperanza de vida. Por ello:

- Debemos impulsar un sistema de financiación mixta, re–forzando los ingresos por cotizaciones sociales e incre–mentando las aportaciones desde los Presupuestos Gene–rales del Estado.
- Apostamos por seguir reforzando la contributividad del sistema.
- Debemos recuperar espacios de amplio consenso político y social construidos en torno al Pacto de Toledo, donde entre otros aspectos se establezcan fórmulas de revalorización de las pensiones.
- Garantizar que cualquier medida que se adopte cuente con el visto bueno de los agentes sociales.

Sanidad

La Sanidad constituye uno de los pilares esenciales del estado de Bienestar Social y un servicio público fundamental. Los recortes y la mala gestión de los últimos años han repercutido negativamente en los niveles de calidad que tenía nuestra Sanidad. Se hace necesario corregir esta situación con ofertas de empleo público reales que resuelvan el 44% de eventualidad existente, fidelizando y garantizando la suficiencia de profe–sionales, y de esta manera, un servicio público de calidad. Urge acometer la mejora de la Atención Primaria, Atención Especializada y Salud Mental para reducir las listas de espera, fomentar la investigación y la docencia, la prevención, promoción y protección de la salud.

Mutuas

Cuestionamos la evolución que la legislación sobre mutuas esta teniendo en los últimos años. Se hace necesaria la Reforma del art. 80.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015 en su capítulo VI Sección 1ª que atañe a lo desa–rrollado en la Ley 35/2014 en competencias de las Mutuas:

- Definir el ámbito de las Mutuas sólo en las contingencias profesionales. Evitando a las entidades colaboradoras cual–quier otra función.
- Retorno de las funciones de gestión de las prestaciones al INSS. Con la asistencia sanitaria de los sistemas públicos de salud.
- Vincular la prevención de riesgos laborales de las mutuas con cuota por contingencias profesionales.

Educación

Además de revertir las medidas más lesivas de la LOMCE, en Navarra hay tres ejes funda–mentales para avanzar en el cambio educati–vo: inversión, condiciones laborales y modelo educativo. Para ejecutarlos es necesario un nuevo Acuerdo Social y Político en Navarra que mejore la enseñanza pública, reforzan–do el derecho a la educación. Un acuerdo que diseñe las convocatorias de empleo públicas, con criterios amplios y bien planificados, que permitan recuperar los puestos de trabajo que se han perdido en estos años de recortes. Un modelo educativo que garantice la igual–dad de acceso y oportunidades y la equidad en la enseñanza pública, que asegure la co–rresponsabilidad pública en el cuidado, refor–zando la escolarización de 0–3 años, forma–ción permanente, mejora de la cualificación, más oferta de FP en centros públicos y más oferta para formación de adultos, calidad en la educación superior con igualdad de opor–tunidades en el acceso.

Servicios Sociales y dependencia

Los Servicios Sociales, en los que se inscribe la atención a la dependencia, se han visto gravemente afectados por los recortes. Es urgente reforzar los servicios socia–les como servicio público prioritario. La Ley de dependencia y su plena implantación en Navarra está todavía muy lejos de lograrse. El volumen de personas en lista de espera ronda el 30%, es decir, 1 de cada 3 personas con derecho reconocido a la atención se encuentra pendiente de recibir una prestación efectiva. Es urgente y prioritario que el Gobierno de Navarra incremente la partida presupuestaria destina–da a Servicios Sociales para que pueda atenderse la demanda en dependencia, un derecho reconocido por Ley, apostando por un modelo garantista de servicios frente a las ayudas económicas.

Bloque 3.

Ganar hegemonía social

El objetivo de CCOO de Navarra ha sido luchar por la defensa y conquista de los intereses de la clase trabajadora. En la actualidad y como consecuencia de la pérdida de los derechos laborales y sociales, fruto de las políticas puestas en marcha por los más poderosos, que han favorecido a los que más tienen y degradado los derechos de una mayoría, necesitamos generar sinergias con otras fuerzas progresistas que, sin perder nuestra identidad e independencia, propicien la defensa de los intereses de los todas las personas y en especial de los más desfavo–recidos, para alcanzar el pleno desarrollo del Estado de Bienestar. Por lo tanto, si bien CCOO de Navarra comienza su lucha en la empresa y en los centros de trabajo, entendemos que, desarrollando la dimensión sociopolítica del sindicato, debemos ampliar nuestra lucha a otros espacios junto a otras fuerzas políticas y sociales. Ganar hegemonía social requiere reforzar la política de comunicación, incrementar la participación de la afiliación y avanzar en las alianzas con la sociedad civil.

Reforzar la comunicación

El "Gabinete técnico y de comunicación", como instrumen–to de carácter transversal debe prestar soporte técnico al conjunto del sindicato con la finalidad de mejorar su acti–vidad y su visibilidad desde una perspectiva integral: diag–nósticos sectoriales, informes y estudios para reforzar las propuestas sindicales y su rigurosidad, campañas de difu–sión (materiales, cartelería, dípticos, gacetas, etc) y mejora del impacto mediático (ruedas de prensa, notas, artículos de opinión, redes sociales, relación con los medios, etc.).

Se trata, en definitiva, de reforzar un instrumento que sea útil a la acción sindical, y que permita mejorar la visibiliza–ción de todo el trabajo que hacemos entre los trabajadores y trabajadoras y el conjunto de la sociedad para crecer en afiliación y representatividad.

Nuevos instrumentos de participación

La sociedad demanda mayores niveles de participación en las decisiones y ese es un buen instrumento para la vin–culación con la afiliación y con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Es necesario establecer mecanismos de consulta a la afiliación para la toma de decisiones, y conocer el grado de satisfacción a propósito de nuestras actuaciones a través de herramientas digitales que complementen los procesos de participación habitua–les. Es decir:

- Fomentar las apps y los espacios web para mantener efi–caces canales de información que faciliten a la afiliación fortalecer su compromiso con el sindicato y mejorar su participación.
- Estudiar nuevas formas de participación de la afiliación en la elección de los órganos de dirección del sindicato.
- El recurso a internet para lograr un incremento de la parti–cipación ha de ser compatible con la prioridad de preservar el contacto, la convocatoria, el debate y la toma de deci–siones en los encuentros presenciales con la afiliación y las trabajadoras y trabajadores.

Política de alianzas: una estrategia fundamental para ganar hegemonía

CCOO no renunciará nunca a su identidad y trayec–toria histórica. A partir de este principio, nos propo–nemos seguir siendo un sujeto político determinante del cambio social. Apostar por la intervención en el espacio sociopolítico con identidad propia, como estrategia para ganar hegemonía social, requiere de una participación activa en plataformas y movi–mientos sociales, Por tanto:

- Seguiremos desarrollando espacios de encuentro permanente con diferentes organizaciones y entidades sociales con un objetivo cla–ro: ensanchar el territorio de la reivindicación laboral, de las políticas públicas y el estado de bienestar, de una justa redistribución de la ri–queza, y comprometernos a su vez con las nuevas demandas sociales que protagonizan amplios colectivos ciudadanos.
- Mantener nuestro compromiso con la Cumbre Social en Navarra y con el conjunto de movimientos sociales con los que venimos trabajando en los últimos años y con los que estamos contribuyendo a organizar y hacer más efectiva la contestación social ante una situación que requiere respuestas plurales y unitarias. Reforzar y renovar aquellos espacios ya consolidados como la Cumbre Social es clave para for–talecer las alianzas.
- Reivindicar ante la clase política nuestras propuestas sociales y labo–rales, tratando de incidir en la política Navarra con el objeto de que la legislación sea más justa, democrática y social.
- Reforzar nuestra presencia en el Consejo Sindical Interfronterizo, re–tomar la actividad del Comité interterritorial con CCOO de Euskadi, para trazar en común estrategias en asuntos que nos son comunes como la Negociación Colectiva y las fuerzas sindicales, con las que nos toca confluir.

El valor de la unidad de acción

La unidad de acción es parte de la historia de este sindicato. Es una herramienta imprescindible para defender los derechos de las trabajadoras y traba–jadores. CCOO de Navarra apuesta por seguir forta–leciendo la unidad de acción con UGT, a pesar de las dificultades que se suceden en la acción sindical diaria.

Debemos hacer compatible la unidad de acción en el ámbito sociopolítico con mantener nuestra pre–sencia y perfil propio, y comunicarnos directamente tanto interna como externamente. CCOO propicia–rá la Unidad de Acción con otros sindicatos cuando nuestros intereses sean comunes en la defensa y conquista de los derechos de los trabajadores y tra–bajadoras y los derechos sociales en general.

Bloque 4.

Unas CCOO para todos y todas

La fuerza del sindicato radica en la capacidad de éste para organizar a los trabajadores y trabajadoras para la acción colectiva en la lucha por conseguir sus reivindicaciones. Somos más fuertes cuantos más afiliados seamos y cuanta mayor capacidad representativa seamos capaces de alcanzar. La afiliación y la representatividad están vinculadas a nuestros principios y valores, a las propuestas que defendemos desde lo más concreto y cercano a lo más general, a la manera en que desarrollamos nuestra práctica sindical y al éxito de la misma, lo que a su vez está en relación con la capacidad de negociación y de movilización.

Crecer en representatividad

Optimizar los recursos humanos y materiales de los que disponemos a través de la cooperación y la colaboración entre todas las áreas que conformamos CCOO para lograr el objetivo de ser la primera fuerza sindical en Navarra.

- Ser primera fuerza sindical en Navarra y consolidar esa representatividad.
- Afiliar a la representación sindical que todavía no están afiliados.
- Extender nuestra representación en sectores donde tenemos escaso o nulo espacio de penetración.
- Aumentar nuestro número de delegados y delegadas.
- Promover la incorporación de mujeres y jóvenes en los procesos electivos.
- Reforzar las estructuras comarcales y el sindicato de proximidad.
- Reforzar la figura del responsable comarcal como referente en cadal territorio.
- Ampliar el papel del grupo de seguimiento de elecciones sindicales.

Crecer en afiliación

Es fundamental poner al servicio de las personas afiliadas una herramienta útil en la defensa de sus derechos. El ser afiliado y afiliada a CCOO debe representar un valor añadido y, para ello, debemos insistir en la necesidad de coordinar nuestro esfuerzo y colaborar en potenciar el compromiso militante reforzando el sentimiento de pertenencia a las CCOO.

afíliate a CCOO

- Elaboración de un plan anual de afiliación con objetivos, acciones, recursos y evaluación.
- Seguimiento periódico de la evolución de la afiliación y establecimiento de las medidas oportunas para conseguir el cumplimiento de los objetivos.
- Actualización del protocolo de bienvenida a los nuevos afiliados y afiliadas.
- Garantizar una comunicación personalizada a los afiliados y afiliadas como mínimo tres veces al año, con evaluación anual de la actividad.
- Seguimiento de las personas que afiliamos a través de nuestras asesorías y servicios jurídicos.
- Establecer un protocolo orientado a concienciar a delegados y delegadas y secciones sindicales de la importancia de la afiliación en el centro de trabajo.
- Proyecto para potenciar la afiliación y su continuidad entre los trabajadores y trabajadoras que por edad estén próximos a abandonar el mercado laboral, para que pasen a la situación de Pensionistas.
- Campañas específicas de crecimiento afiliativo dirigidas a jóvenes, trabajadores y trabajadoras con empleo precario, eventuales con empleos de muy corta duración, etc.
- Ampliar y mejorar la divulgación de nuestra carta de servicios al afiliado y afiliada.

Bloque 5.

Un sindicato más eficaz y transparente

Los recursos económicos, humanos y tecnológicos se destinan a conseguir los objetivos estratégicos mandatados por el Congreso, incrementando la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa, mejorando los servicios y la atención de los afiliados y afiliadas. Tenemos que resaltar la responsabilidad que CCOO tiene contraída, con la afiliación y la sociedad en general, en la obligación de gestionar los recursos con la mayor eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras. La sostenibilidad económica ha de ser el pilar en el que se apoye nuestra organización. La actual coyuntura, reafirma la necesidad de una adecuada administración de los recursos financieros, imprescindible para realizar la actividad sindical, y esencial para afianzar los objetivos de CCOO.

Autonomía en los recursos financieros

Articular presupuestos que garanticen la actividad sindical, así como una autonomía financiera suficiente para garantizar su viabilidad, con estructuras acordes a sus ingresos, buscando la mayor eficiencia y racionalidad en los gastos. El objetivo fundamental es redirigir recursos a los centros de trabajo, reforzando la autonomía sindical mediante el incremento de los ingresos propios del sindicato y la racionalización de los costes. Situar el incremento afiliativo en el centro de la estrategia sindical, dirigiendo los recursos a actividades que refuercen la organización, políticas dirigidas a las personas afiliadas, la cooperación entre estructuras y la defensa de los derechos de los trabajadores.

Transparencia y publicación de la información

CCOO Navarra publica en su página Web la memoria de actividades relativa a cada ejercicio, así como la información económica y financiera de la organización. Asimismo llevamos tres ejercicios consecutivos publicando la información requerida por la Ley Foral 11/12 de Transparencia y Gobierno Abierto, poniendo a disposición de toda la Sociedad Navarra, las cuentas anuales de los ejercicios 2013 a 2015, así como la composición de sus órganos de dirección y los salarios que éstos perciben, sin duda un ejercicio de transparencia que sitúa a la organización al nivel de la exigencia de información que demanda la sociedad. CCOO continuará con su política de transparencia, aplicando el Código de Conducta, por el que los miembros de las diferentes Comisiones Ejecutivas, y el personal de designación directa depositarán los certificados de retenciones y declaración de bienes, tanto al inicio como a la finalización de su mandato.

Integración y conocimiento de la información

En aras de conseguir la mayor eficiencia posible en la utilización de recursos al servicio de la organización, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras está impulsando la creación de un centro único de gestión financiera, que al igual que hizo con el de gestión de recursos humanos, sirva para centralizar la información financiera de las organizaciones confederadas, con el objetivo de garantizar la mejor utilización posible de los mismos.

Control interno

Ahondando en el objetivo de garantizar la mejor y más eficiente gestión de los recursos disponibles, así como el cumplimiento de los acuerdos internos, la Confederación propone centralizar las Comisiones de Control Administrativo y Financiero en una única Comisión, más profesionalizada y que disponga de más recursos para poder desarrollar su importante labor. Asimismo la solidaridad entre estructuras será un elemento clave a través de la búsqueda de sinergias internas.

Servicios a la afiliación

Potenciar la carta de servicios como una ventaja más de afiliarse al sindicato, de tal forma que hace más atractiva y ventajosa la afiliación. Ofrecer importantes y atractivos descuentos en todo tipo de servicios y productos, desarrollando una importante tarea en la búsqueda de nuevos acuerdos para dar el mejor servicio posible a la persona afiliada. Impulsar una Carta de servicios específica para jubilados y afiliadas y afiliados jóvenes.

Los recursos humanos

Con la intención de seguir avanzando en una mayor uniformidad y cohesión interna del sindicato, uno de los retos a abordar es la obtención de un acuerdo marco que homologue las condiciones laborales de todas las personas asalariadas que componen la organización. Se creará un plan de acogida de personal, formación y protocolos internos, así como planes de carrera profesional y protocolos de acceso a empleo entre organizaciones. Protocolos internos en confidencialidad, sistemas de información, seguimiento de políticas de prevención y seguridad y cumplimiento de las mismas..

Intervención institucional

Para el mandato próximo, habrá que mantener el esfuerzo en la confección de un mapa institucional claro y actualizado en cada ámbito, de tal forma que toda la organización sepa qué actividad institucional se está desarrollando en todo el estado. En este sentido, resulta primordial desarrollar un protocolo de intervención institucional que recoja las experiencias y conocimientos del conjunto, que ayude a obtener los mejores resultados posibles de la participación institucional.

CCOO abre el debate para definir su futuro

¡Participa!

El proceso congresual se inicia en diciembre de 2016 con las asambleas en las secciones sindicales y comarcas; posteriormente se celebraran los congresos federales para confluir, el 7 de abril de 2017, en el congreso de Navarra y el 29 de junio en el XI Congreso Confederal. Es importante que como afiliadas y afiliados tomemos parte en la construcción de unas CCOO más fuertes y eficaces.

Pincha aquí para descargarte las ponencias y estatutos del

XI CONGRESO DE NAVARRA

Pincha aquí para descargarte las ponencias y estatutos del

XI CONGRESO CONFEDERAL