



**9º CONGRESO CONFEDERAL**  
**PROGRAMA DE ACCIÓN**  
**ESTATUTOS**

Textos aprobados por el Consejo Confederal de 9 de junio de 2008

Edita: CS de Comisiones Obreras  
Realización: Paralelo Edición, S.A.  
Depósito Legal:

 IMPRESO EN PAPEL RECICLADO



# **PROGRAMA DE ACCIÓN 9º CONGRESO CONFEDERAL**

Aprobado por el Consejo Confederal de 9 de junio de 2008

## INDICE

<b>1</b>	<b>Situar el papel central del trabajo en la sociedad</b> , porque los trabajadores y trabajadoras son la mayor riqueza de un país. Hacer valer el Diálogo Social para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social.....	7
<b>2</b>	<b>Exigir un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión social y sostenibilidad.</b> Inversión productiva frente a inversión especulativa, suficiencia de los recursos de las Administraciones públicas y equidad en el gasto, rentas salariales y red de protección social .....	15
<b>3</b>	<b>Desarrollar más acción sindical en las empresas y más negociación colectiva.</b> Extender la atención directa y permanente en los centros de trabajo. Extender el convenio colectivo al conjunto de la población asalariada. Proteger a las trabajadoras y trabajadores con más precariedad .....	24
<b>4</b>	<b>Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical.</b> Participar activamente en la construcción de la acción sindical transnacional, promover la negociación colectiva europea, cooperar para fortalecer el sindicalismo internacional.....	34
<b>5</b>	<b>Ampliar la cooperación en nuestro trabajo sindical</b> , para ganar en eficacia hacia los trabajadores y trabajadoras y para asegurar la confederalidad .....	41
<b>6</b>	<b>Asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato.</b> Seguir ampliando la afiliación. Más participación, voz e influencia de las mujeres y de los jóvenes .....	46
<b>7</b>	<b>Gestionar los recursos para la afiliación y para mejorar la organización.</b> .....	52



EJE  
1

**Situar el papel central del trabajo en la sociedad**, porque los trabajadores y trabajadoras son la mayor riqueza de un país. Hacer valer el Diálogo Social para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social

## El diagnóstico

1. España ha vivido una larga etapa de crecimiento económico en la última década que se ha traducido a su vez en un importante crecimiento del empleo, lo que ha permitido aumentar la renta por habitante, la población ocupada, especialmente mujeres y trabajadores y trabajadoras inmigrantes, reducir la tasa de paro y recortar las diferencias con la Unión Europea en esos indicadores, aunque no ha sido así en otros de protección social.
2. El crecimiento se ha basado en exceso en la construcción de vivienda residencial y en los servicios de consumo de bajo valor añadido. La inversión se ha dirigido a las actividades menos productivas, de rentabilidad inmediata y más inflacionistas al no estar abiertas a la competencia internacional. Este patrón de crecimiento, basado en la precariedad laboral como estrategia competitiva, ha creado muchos puestos de trabajo, pero temporales, mal remunerados, con alta siniestralidad laboral y muy vulnerables ante un cambio de ciclo.
3. Esta orientación productiva supone un mal posicionamiento competitivo de nuestro país, sobre todo en los sectores que tienen más globalizados sus mercados. La *competencia por abajo*, que reduce las condiciones salariales y laborales y desprecia la cualificación de la mano de obra, es ineficaz para garantizar un desarrollo económico sostenible, pues estas actividades tienen un mayor riesgo de deslocalización hacia países con condiciones laborales más bajas.
4. CCOO ha señalado los límites de este modelo de crecimiento y propugnado un cambio que frene sus elementos más negativos, la baja productividad de la economía, la negativa balanza comercial, el endeudamiento de las familias, la precariedad laboral. El año 2008 refleja una inflexión en la economía y en el empleo. Las predicciones sobre el crecimiento son a la baja y aumenta el desempleo, en un contexto de crisis de liquidez en el mercado interbancario, iniciada en EEUU, a la que se suma, en el caso de España, la caída de la construcción de vivienda residencial, el descenso del consumo interno y la alta inflación.
5. La siniestralidad laboral ha estado en el centro de las preocupaciones de CCOO. Progresivamente ha habido una importante disminución de las muertes por accidente de trabajo, aunque se mantienen todavía cifras insosteniblemente altas. Los avances ponen de manifiesto que es posible intervenir sobre la protección de la salud y, con políticas más firmes y sostenidas, erradicar esa *plaga social*. En las enfermedades profesionales está casi todo por hacer y la responsabilidad de las mutuas, del Instituto Nacional de Seguridad Social y de las Administraciones sanitarias para hacer visible este grave problema y acometerlo es insoslayable.
6. Durante la etapa de crecimiento las mujeres se han beneficiado más de la creación de empleo y de la reducción del paro, aunque las diferencias en tasas de actividad, ocupación y paro con los hombres siguen siendo muy altas. Estos han alcanzado ya las tasas medias de los hombres europeos, pero no así las mujeres españolas respecto a las europeas. A su vez, la dualidad sectorial del crecimiento, muy intenso en el sector servicios, además de en la construcción, ha aumentado la segregación ocupacional, y el 70% de las mujeres ocupadas se concentran en 7 ramas de actividad, con un peso creciente en las ocupaciones de menor cualificación.
7. Aunque la economía ha creado un importante volumen de empleo indefinido, el empleo temporal creció más que aquél desde finales de 2003 y la tasa de temporalidad empezó a aumentar. La entrada en vigor del acuerdo laboral tripartito de junio de 2006 contribuyó, en su primer año de vigencia, a frenar el mayor crecimiento del empleo temporal y a reducir la tasa de temporalidad, más en el sector privado que en el público, más entre las mujeres que entre los hombres, más entre los jóvenes que entre los adultos. La caída del empleo en construcción y en servicios está afectando más a los trabajadores y trabajadoras temporales.

8. El modelo de crecimiento ha configurado un modelo migratorio en el que han primado las reglas del mercado, y se ha intensificado una demanda empresarial de empleo precario, mal remunerado y la utilización de empleo irregular. La novedad para la economía española ha sido no sólo el rápido crecimiento de la inmigración, sino el elevado número de trabajadores y trabajadoras sin derechos que forman parte de la población activa, a pesar de los esfuerzos realizados, con el consiguiente debilitamiento de la igualdad y de la cohesión social. CCOO ha trabajado para revertir la situación, comprometiéndose con el proceso extraordinario de regularización de 2005 y apostando por la ordenación de los flujos para asegurar los derechos laborales a la población inmigrante.
9. A su vez, el sistema productivo basado en las actividades más intensivas en mano de obra ha alimentado indirectamente el abandono de los estudios de muchos jóvenes que han podido trabajar *de cualquier cosa* y la sobrecualificación de una parte de la población universitaria en los empleos a los que accede, por el desajuste entre actividad productiva y formación. Los grandes avances producidos en el acceso a la educación de la población española y la extensión de la educación superior no deben ocultar los retos a los que se enfrenta el sistema educativo. Perseguir su excelencia, apostar por la educación pública y aumentar el gasto son claves para asegurar el derecho a la educación en igualdad y para afrontar un cambio de modelo productivo y atender nuevos requerimientos.
10. La negativa situación económica del último periodo hace que el menor empleo que se crea ya no es suficiente para absorber a la población activa, en su mayoría extranjera, que se incorpora al mercado laboral. Las oportunidades de empleo en las actividades intensivas en mano de obra se reducen y quienes pudieron trabajar en ellas son ahora los más afectados por el paro: la población inmigrante, los jóvenes con bajo nivel de estudios, las mujeres en las actividades más vulnerables de los servicios. A su vez, la industria no está creando empleo y no está siendo la alternativa a esos otros sectores.
11. Mediante el Diálogo Social de los últimos cuatro años, CCOO ha contribuido al desarrollo de medidas y normas muy importantes a favor de la igualdad, de los derechos y de la cohesión social<sup>1</sup>, que forman parte del objetivo que propugnamos de invertir en las personas, pero sus resultados serán limitados si paralelamente no se produce el cambio hacia un sistema productivo más solvente.
12. CCOO defenderá, tanto más en una coyuntura económica poco favorable, el impulso de una economía más productiva que sea capaz de generar empleo de calidad. Esto requiere a su vez hacer valer el papel central del trabajo en la sociedad e invertir en las personas, porque el capital humano es la mayor riqueza del país.

---

<sup>1</sup> En el ámbito estatal, la subida del Salario Mínimo Interprofesional, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención de las Personas en Situación de Dependencia, el Reglamento de la Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, la Ley para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, la Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo, o el nuevo Sistema de Formación para el Empleo.

## EJE 1. LOS OBJETIVOS Y PRIORIDADES

---

13. 1. Defender la inversión en empleo de calidad y en todos sus componentes, estabilidad, seguridad, igualdad, integración, formación permanente y protección ante el desempleo, vinculada al cambio productivo que propugnamos.
  14. 2. Contribuir a que la mejora del Sistema Educativo y de Formación Profesional esté en el centro de las prioridades y acciones del Gobierno.
  15. 3. Exigir que funcionen adecuadamente los instrumentos y las instituciones que velan por la protección del empleo, por las personas desempleadas y por el cumplimiento de las normas laborales. Los Servicios Públicos de Empleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son una prioridad para CCOO.
  16. 4. Hacer valer el Diálogo Social como un instrumento para mejorar las relaciones laborales y para la cohesión social.
- 

### Eje 1. Las acciones del Objetivo 1

17. Exigir un tratamiento integrado de todos los elementos que conforman el empleo de calidad. Defenderemos la seguridad en el puesto de trabajo a través de la formación permanente y de la negociación colectiva en las empresas. Defenderemos la seguridad de las trabajadoras y trabajadores en el mercado de trabajo reclamando un crecimiento económico sostenido y sostenible que cree puestos de trabajo de calidad, con más formación permanente, con políticas públicas de reinserción laboral y de protección por desempleo.
18. Defender que la mayor estabilidad y la reducción de la temporalidad requieren de la inversión productiva, del mayor desarrollo industrial y de los servicios de valor añadido y del cumplimiento de las normas laborales, porque sin estas premisas de nada valen las reformas de las leyes laborales. Defender que la dualidad del mercado de trabajo produce un modelo de competencia basado en las actividades intensivas en mano de obra barata, frente a quienes sostienen interesadamente que la causa está en la protección del puesto de trabajo y del despido, como se hace desde las instituciones europeas bajo el concepto de *flexibilidad* introducido en la política europea de empleo. Sostendremos estos criterios en los procesos de diálogo social con los gobiernos y con la patronal.
19. Asegurar la igualdad laboral, conjugando la exigencia de normas que contribuyan a ese objetivo con la acción sindical en las empresas y en la negociación colectiva. Luchar contra la discriminación por razón de sexo, orientación sexual, edad, origen.
20. Desarrollar políticas de igualdad y no discriminación para mejorar la posición laboral de las mujeres, estableciendo una estrategia sindical específica para desarrollar la Ley de Igualdad en su vertiente laboral. Elevar sus tasas de actividad y de empleo y reducir la tasa de paro hasta equipararlas a las masculinas. Situar como objetivo en el conjunto de la sociedad la reducción de la fuerte segregación ocupacional de las mujeres para incidir sobre la desigualdad salarial, la promoción y la formación permanente, la estabilidad y la seguridad en el empleo. Reducir la creciente temporalidad de las mujeres en las Administraciones públicas (AAPP) y el alto diferencial existente con los hombres, cuando en el sector privado la brecha se ha reducido. Crear servicios públicos para el cuidado de las personas dependientes y para la escolarización infantil de 0 a 3 años.
21. Apoyar el proceso de inserción laboral de los jóvenes con políticas públicas (conexión entre el sistema educativo y el productivo, prestaciones complementarias, vivienda) para romper con la actual situación española donde la emancipación es lenta y larga y la precariedad en el empleo es el *peaje* para su inserción laboral. Reclamar que las políticas públicas apoyen el proceso de inserción y no se limiten a la regulación de contratos para jóvenes. Abordar la relación entre empleo y voluntariado en el llamado *Tercer Sector*.

22. Facilitar la conexión entre el proceso formativo de los jóvenes y el mundo laboral, propugnando una regulación adecuada de las prácticas formativas donde no existe norma o es insuficiente, con participación sindical, desarrollando planes de actuación en las empresas para revertir el uso de becas y prácticas no laborales con personas ya tituladas, y abogando por el reconocimiento del personal investigador, la homogeneización de sus condiciones laborales y la creación de plazas estables. Buscar la coherencia entre los niveles y especialidades educativas y las demandas del mercado de trabajo mediante la prospección y la orientación. Reducir el fracaso y abandono escolar y promocionar la formación profesional de calidad. Facilitar la formación y el empleo y promover la buena utilización de los contratos de formación y de prácticas, su transformación posterior en indefinidos y exigir el derecho a la prestación por desempleo en el contrato de formación.
23. Defender la igualdad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, evitando su expulsión indiscriminada de las empresas y los obstáculos existentes para su posterior reinserción laboral. Promover que las políticas públicas apoyen tanto el mantenimiento del empleo como la reinserción, y mantengan la coherencia con las de Seguridad Social (desempleo y pensiones). Defender que las estrategias empresariales tengan en cuenta también otros aspectos como la formación permanente, la reducción de jornada, las actividades penosas o peligrosas, la jubilación parcial y flexible, etc.
24. Exigir una política de inmigración laboral con derechos, pero también con recursos económicos y medios. La caída de la actividad en los sectores muy intensivos en mano de obra y el necesario cambio en el patrón de crecimiento requieren un cambio en la intensidad y ordenación de los flujos migratorios laborales.
25. Conectar la política migratoria a la política general de empleo (aumentar la tasa de actividad de las mujeres, reducir el paro, prever la formación). Planificar la capacidad de acogida según las necesidades del mercado de trabajo: establecer un cupo anual de permisos de residencia y trabajo con todas las vías de entrada, incluyendo a quienes no están sujetos a la situación nacional de empleo, y posibilitar la utilización del contingente a las pequeñas empresas. Ordenar los flujos de entrada: exigencia de visados, control de fronteras, coordinación de los distintos departamentos ministeriales y cooperación internacional. Facilitar la contratación en origen: crear una ventanilla única, reformar y reforzar la administración española en el exterior y garantizar la contratación adecuada por los SPE<sup>2</sup>. Perseguir el empleo ilegal, dotando de medios a la ITSS<sup>3</sup> y mecanismos de participación a las organizaciones sindicales.
26. Crear una Agencia Estatal de Migraciones que coordine la política migratoria y una base de datos integrada para conocimiento estadístico de todas las variables. Asegurar las redes de protección social y de integración para responder a las necesidades del conjunto de la población derivadas de su aumento, y por un compromiso coherente con la aportación demográfica y laboral de la población inmigrante.
27. Promover el empleo ordinario de las personas con discapacidad es el objetivo prioritario de CCOO. Trabajar por el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva y hacer un seguimiento del grado de cumplimiento en las empresas y Administraciones públicas. Reorientar las políticas activas de empleo para favorecer la ocupación de estos trabajadores y trabajadoras, utilizando las posibilidades que ofrece la Estrategia Global de Empleo para Personas con Discapacidad 2008-2012. Facilitar el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario y apoyarlo con bonificaciones y/o ayudas económicas. Modular los incentivos económicos al empleo en función del grado y tipo de discapacidad.
28. Desarrollar y aplicar la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo. Implicar al conjunto de agentes e instituciones responsables; desarrollar el papel de los agentes territoriales y sectoriales de prevención; aumentar la calidad de la prevención; apoyar el cumplimiento de la normativa en las pymes; elaborar el Plan Nacional de Formación. Situar como objetivo central el reconocimiento de las enfermedades profesionales y su prevención. Exigir la participación sindical en la organización del trabajo para mejorar las condiciones laborales, combatir las desigualdades en salud laboral y acometer los riesgos desde su origen. Fortalecer el sistema de información e investigación en salud laboral. Reformar y democratizar las mutuas: insertándolas en el sis-

---

<sup>2</sup> Servicios Públicos de Empleo (SPE).

<sup>3</sup> Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).



tema público de protección social; reduciendo su número y equilibrando su presencia territorial y de servicios; asegurando la igualdad en las prestaciones y mejorando su calidad; estableciendo la participación de los trabajadores en su elección y gestión; y asegurando el mantenimiento del empleo.

### **Eje 1. Las acciones del Objetivo 2**

29. Hacer un buen diagnóstico de la situación del sistema educativo y de formación profesional y trabajar para que su mejora sea una exigencia y una prioridad del conjunto de la sociedad, partiendo de una doble premisa: nuestro sistema educativo no tiene buenos resultados en algunos aspectos clave, y hay un desajuste entre el sistema productivo y el sistema educativo.
30. Situar como una “anomalía” a corregir la situación educativa española: alto volumen de población con estudios primarios, baja tasa de población con enseñanzas medias y formación profesional, una población universitaria proporcionalmente alta, más que la media europea.
31. Defender la enseñanza pública, de calidad, prestigiada, y potenciar su papel vertebrador del sistema educativo. Defender la educación no sexista, laica, científica, crítica, participativa e impulsora de valores.
32. Reclamar la atención sobre cuestiones básicas del sistema educativo: la detección precoz de las dificultades de los alumnos; la prevención del fracaso escolar y del abandono prematuro; la orientación en las etapas clave para poder decidir con criterio los estudios a seguir; la valorización de la formación profesional, la integración de los tres subsistemas y el incremento de la población que la cursa; la excelencia de la universidad, su autonomía y su papel de conexión entre formación e investigación; la segregación educativa y el deterioro de la escuela pública; la mejora de resultados en ciencias e idiomas; la cualificación del profesorado; la responsabilidad de las familias. Y otros temas no menos importantes como la generalización del servicio público educativo de 0 a 3 años, la integración de la nueva población inmigrante o los horarios y las actividades extraescolares en las etapas educativas iniciales. Exigir el cumplimiento de los objetivos europeos fijados para 2010.
33. Considerar que las leyes educativas no son toda la solución a los problemas del sistema y que reformarlas continuamente puede ser una parte del problema. Considerar el necesario incremento de la inversión para asegurar una financiación suficiente del sistema educativo, con criterios de equidad y su mayor eficiencia. Reclamar un pacto educativo que asegure la mejora y la estabilidad del sistema.
34. Impulsar un sistema público de Formación Profesional integral e integrado que contemple la inclusión articulada de los tres subsistemas (formación profesional reglada, para personas ocupadas y desempleadas). Desarrolle y extienda los Centros Integrados y de Referencia de titularidad pública y contemple la orientación profesional como instrumento del sistema integrado. Desarrolle la certificación y acreditación de las cualificaciones y la experiencia profesional. Tenga una conexión permanente con el mercado de trabajo e identifique las demandas productivas y nuevas actividades a través de la prospección y de potenciar y articular los Observatorios existentes (SPE, Educación, Sectoriales, de Negociación Colectiva), para que la formación cursada se corresponda con los empleos a los que se accede. Vincule a los interlocutores sociales.
35. Continuaremos exigiendo, como elementos prioritarios ya contemplados en el subsistema de formación para el empleo: el reconocimiento de la experiencia; el Catálogo de títulos y certificados de profesionalidad; una oferta formativa vinculada al catálogo Nacional de Cualificaciones; el acceso prioritario a la formación de los trabajadores y trabajadoras con más dificultades para encontrar empleo o para mantenerse en él y el compromiso empresarial, a través de la negociación colectiva, para el desarrollo de la formación permanente.

### **Eje 1. Las acciones del Objetivo 3**

36. Demandar a los poderes públicos una mejora de los Servicios Públicos de Empleo y la actualización de las políticas activas de empleo, para que ambos puedan responder a los requerimientos de una coyuntura económica con mayor desempleo.

37. Exigir el cumplimiento de la Ley de Empleo para que las políticas activas de empleo se desarrollen definiendo, por parte del personal orientador propio de los SPE, un plan personalizado de inserción laboral para cada demandante de empleo. Exigir cumplir la Estrategia Europea de Empleo para prevenir el paro de larga duración, atendiendo a todos los jóvenes antes del sexto mes en desempleo, a los adultos antes del duodécimo mes, y al 25% de las personas desempleadas de larga duración. Exigir la constitución de los órganos, ya regulados, de coordinación, evaluación y de participación del Sistema Nacional de Empleo, el Consejo General y la Comisión Permanente, integrados por el SPE estatal, los SPE de las CCAA<sup>4</sup> e interlocutores sociales, para avanzar en la puesta en común de objetivos, prioridades e instrumentos.
38. Defender que los SPE, mediante la gestión directa, cumplan con sus funciones básicas. Definir los objetivos y prioridades de sus actuaciones. Conocer las necesidades de las empresas y el perfil de los demandantes de empleo. Hacer un buen diagnóstico de la persona desempleada, definir con ella un plan personalizado de reinserción laboral y apoyarlo. Orientar la formación según las necesidades detectadas. Aumentar sus niveles de intermediación laboral, siendo más proactivos en la captación de ofertas de empleo para que éstas *circulen* por los SPE. Evaluar los resultados de sus actuaciones.
39. Demandar los recursos económicos necesarios para fortalecer los SPE, para que cuenten con el personal adecuado, frente a la externalización de sus funciones básicas. Reclamar una revisión del papel que desempeñan las entidades colaboradoras en la gestión de las diferentes políticas y programas, con el objetivo de eliminar ineficiencias y coordinar mejor los esfuerzos, estableciendo mecanismos de evaluación y retornando una parte de los recursos económicos externalizados a la gestión directa de los SPE.
40. Reclamar las aportaciones económicas necesarias de la Administración General del Estado, obtenidas vía impuestos, para financiar las políticas activas de empleo contempladas en el presupuesto común del SPE estatal, y prioritariamente para cubrir el gasto en bonificaciones a la contratación indefinida inicial –selectivas y eficientes–, revertiendo la situación actual en la que las cotizaciones sociales de los trabajadores y trabajadoras son la única fuente de ingresos de dicho presupuesto.
41. Asegurar la protección económica por desempleo, demandando especial atención con las personas desempleadas con una menor intensidad y calidad de la protección. Las mujeres, con una menor tasa de cobertura que los hombres y menor acceso a las prestaciones contributivas. Los jóvenes, para los que demandaremos el derecho al desempleo en el contrato de formación. Las personas inmigrantes, que están infrarrepresentadas en el registro de los SPE porque una parte significativa se ve obligada a trabajar sin contrato y no pueden inscribirse como demandantes. Quienes sin reunir los requisitos de acceso carecen de rentas alternativas. Sobre el análisis de todas estas situaciones demandaremos las modificaciones normativas que sean necesarias para asegurar la protección a quienes más la necesitan. Mantendremos la reivindicación de establecer por ley la revalorización anual del Indicador Público de Rentas Múltiples (IPREM).
42. Persistir en las propuestas de CCOO para revalorizar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ampliar el número de inspectores y subinspectores y contar con el personal de apoyo necesario. Avanzar en la planificación de la acción inspectora en los temas más relevantes de las relaciones laborales (contratación, subcontratación, igualdad y no discriminación, empleo sumergido, falsos autónomos, etc.). Defender un sistema integrado de ITSS que asegure la vigilancia del cumplimiento de las normas, laborales y de Seguridad Social, en el conjunto del Estado. Defender la creación de una Agencia Estatal como el instrumento que garantiza mejor la integridad del sistema, la dependencia funcional y orgánica integrada del personal inspector y, con ella, la unidad de acto y de función, y la participación coordinada de la Administración General del Estado y de las CCAA, además de la de los interlocutores sociales.

---

<sup>4</sup> Comunidades Autónomas (CCAA).

## **Eje 1. Los instrumentos de intervención y evaluación**

43. El desarrollo de las normas y los acuerdos participados por CCOO son instrumentos que debemos considerar como herramientas de trabajo y evaluar su eficacia y resultados.
44. La dirección confederal establecerá, de acuerdo con las organizaciones confederadas, criterios comunes de actuación y objetivos prioritarios en las materias que afectan al conjunto de la población asalariada, tanto para abordar procesos de negociación como para extender nuestro discurso, desarrollar propuestas, campañas y movilizaciones.
45. Las diferentes estructuras confederales aprovecharán su participación en los marcos de seguimiento de los Fondos Estructurales para incidir en los objetivos y prioridades acordados en los tres ejes básicos: inversión productiva, políticas de empleo y políticas de igualdad.
46. La Comisión Ejecutiva Confederal trabajará en iniciativas para situar en el debate público los retos a los que se enfrenta el sistema educativo y su mejora, y actuaciones que incidan en la acción política general y de las Administraciones públicas.
47. Quienes se responsabilizan del trabajo en los temas de mujer, empleo y negociación colectiva impulsarán, desde la coordinación confederal, la realización de planes específicos de trabajo para reducir la segregación ocupacional de las mujeres y apoyar su diversificación profesional. Esos mismos responsables, junto a quienes se ocupan de las políticas de juventud y de inmigración, establecerán planes específicos de trabajo en los sectores de mayor precariedad laboral.
48. En salud laboral deberemos trabajar con las metodologías y propuestas de intervención que incorporan la perspectiva de género (ISTAS 21, riesgos químicos y disruptores endocrinos, embarazo y lactancia), especializar a una persona en los Gabinetes de Salud Laboral, incorporar a las mujeres como delegadas de prevención.
49. Las secretarías confederales correspondientes, en coordinación con las federaciones estatales, desarrollarán un seguimiento del cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad, la adaptación de los puestos de trabajo, la mejora en la accesibilidad (en las empresas y Administraciones públicas y en el sindicato), así como sobre el despliegue de los criterios para la negociación colectiva.
50. Las secretarías que se ocupan de las políticas de igualdad trabajarán para eliminar las barreras laborales y la discriminación en el empleo por razones de orientación sexual.
51. La Comisión Ejecutiva Confederal promoverá una discusión general en el sindicato sobre el sistema de gestión de la Formación para el Empleo, la gestión sindical con los medios propios, el papel de otras empresas consultoras y el control sindical.
52. La Comisión Ejecutiva Confederal promoverá un debate sobre el mantenimiento en el empleo y la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, teniendo en cuenta los cambios sociolaborales que se están produciendo (vidas laborales más cortas por el retraso en la entrada al mercado de trabajo y el mayor tiempo dedicado a la formación previa, mayores expectativas de vida), y teniendo en cuenta que en las cuestiones relativas al mantenimiento del empleo están directamente implicadas las federaciones estatales y en las políticas de fomento del empleo lo están las organizaciones territoriales.

## **Eje 1. El Diálogo Social como un instrumento para mejorar las relaciones laborales y para la cohesión social**

53. El Diálogo Social (DS) en los distintos ámbitos, general, sectorial y autonómico, es un instrumento básico de interlocución, participación y de negociación entre partes, sindicatos, organizaciones empresariales y/o gobiernos, para impulsar un modelo de crecimiento y de desarrollo equilibrado, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental.

54. CCOO entiende el DS como un marco para negociar sus propuestas e influir en los procesos de cambio, con las ventajas derivadas del consenso entre partes que representan intereses contrapuestos. No es un fin en sí mismo. Depende de la voluntad y del compromiso de las partes y está sujeto a circunstancias concretas, por eso no se puede regular. CCOO se compromete con las políticas que negocia y asume el riesgo ante la opinión pública y su afiliación. Pero los gobiernos deben saber que el DS no sustituye sus propias intervenciones, ni tapa sus carencias. Los grandes temas objeto de DS son, prioritariamente, los vinculados a las rentas del trabajo, políticas de empleo y formación, relaciones laborales y prestaciones sociales, aunque el DS no se agota en ellos y hay otras cuestiones trascendentes en las que CCOO tiene opinión y quiere influir (política económica, fiscal, etc.).
55. CCOO reclamará y promoverá, en los diferentes procesos y ámbitos de DS y a través de su participación institucional, que los instrumentos del Estado estén al servicio de la cohesión social. Para contribuir al desarrollo y buen gobierno de las políticas generales que afectan al conjunto de la ciudadanía son claves el papel director de la Administración General del Estado, la coordinación y cooperación del conjunto de las Administraciones públicas, fomentar la armonización de las políticas y hacer operativos los instrumentos interterritoriales. La aplicación de estos principios es relevante en materias como la suficiencia en los ingresos del Estado, la corresponsabilidad en las decisiones de gasto, la promoción de la inversión productiva, la mejora de los sistemas educativo y sanitario, de los servicios sociales, porque España debe sentar las bases de un modelo productivo alternativo al que ha tocado techo, en una coyuntura económica poco favorable.
56. El DS que afecta a las políticas y leyes generales compromete la interlocución de la dirección confederal, que contará para elaborar propuestas y tomar decisiones con el conjunto de las estructuras. El DS sobre las políticas generales de un ámbito territorial concreto comprometen la interlocución de la dirección de las confederaciones y uniones territoriales, con el concurso de las organizaciones de rama y territoriales de su ámbito. Las federaciones estatales se ocupan de la política general y de la negociación colectiva en su sector de actividad. Además se requiere la coordinación confederal y sectorial al tratar los servicios de interés general o las políticas que trascienden un marco sectorial concreto (sanidad, educación, infraestructuras y movilidad al trabajo, I+D+i, etc.). Los acuerdos que se suscriban deben ser concretos, mensurables y evaluables en sus resultados y contar con instrumentos de seguimiento y evaluación compartidos.
57. Cada estructura, en su responsabilidad específica, establecerá los criterios de coordinación, tanto para la negociación como para la evaluación de resultados derivados de los acuerdos. La dirección confederal mandatará a las secretarías correspondientes para que establezcan objetivos y criterios compartidos en lo que afecta, de una parte, a las políticas de empleo, formación e igualdad, y, de otra, sobre las políticas de inversión productiva (horizontal y sectorial) para abordar el DS en las CCAA y los instrumentos que contribuyan a la evaluación (ver Eje 5 sobre instrumentos de coordinación).



## EJE 2

**Exigir un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión social y sostenibilidad.** Inversión productiva frente a inversión especulativa, suficiencia de los recursos de las Administraciones públicas y equidad en el gasto, rentas salariales y red de protección social.

### El diagnóstico

58. El importante crecimiento experimentado por la economía española durante más de una década ha estado caracterizado por la fortaleza del consumo de las familias, por el lado de la demanda, y asentado en el sector de la construcción, por el lado de la oferta. Ambos han sido impulsados por los bajos tipos de interés que han facilitado el endeudamiento a más largo plazo y el desorbitado aumento del precio de la vivienda.
59. Todo ello tuvo lugar en un marco de incremento de la competencia internacional, de cambios estructurales en las economías más desarrolladas y de un gran dinamismo de las economías de los países emergentes. Además, la economía española se ha beneficiado de un importante volumen de transferencias comunitarias procedentes de los fondos europeos y de la llegada masiva de mano de obra extranjera.
60. El modelo productivo español precisa de la importación masiva de materias primas básicas, acumula un considerable retraso en infraestructuras físicas, desarrollo tecnológico y cualificación de las personas, genera una inflación mayor que la de la UE, y ha hecho de los costes laborales su factor primordial de competitividad.
61. La excesiva dependencia de financiación externa de nuestra economía, con un importante y creciente protagonismo de los fondos de inversión, con un fuerte componente especulativo en la composición de la estructura de capital de las empresas, unido al creciente endeudamiento de las mismas, presenta riesgos para el empleo y las relaciones laborales, al imponerse en las estrategias empresariales el objetivo de rentabilidad financiera a corto plazo. Esta situación afecta a la capacidad de intervención del sindicato en la empresa, como se pone de manifiesto en la actual coyuntura internacional caracterizada por la crisis financiera, y dificulta el abordaje de los procesos de innovación para hacer a las empresas más productivas.
62. Este modelo ha abundado en la dualidad del mercado laboral por lo que, a pesar del crecimiento de los salarios negociados, el efecto de la composición del empleo generado, la política fiscal aplicada y el crecimiento de los beneficios empresariales, ha provocado una reducción del salario medio y la pérdida de peso de las rentas del trabajo en la renta nacional. Así, la brecha salarial se ha incrementado, penalizando sobre todo a jóvenes, mujeres e inmigrantes, quienes mayoritariamente han ocupado los nuevos empleos.
63. Las nuevas desigualdades generadas han limitado el efecto de las políticas reivindicativas desplegadas por las organizaciones de CCOO en la negociación colectiva y mediante el intenso proceso de Diálogo Social. No obstante, hoy disponemos de nuevos instrumentos negociados (ver Eje 1) que deberán jugar un importante papel en la próxima etapa.
64. La elevada inflación no tiene sus causas en la evolución de los salarios, que más bien han contribuido a su control, ni puede achacarse exclusivamente a los precios de los hidrocarburos y otras materias primas. El diferencial con la zona euro se debe, fundamentalmente, al comportamiento de los márgenes empresariales, sobre todo en los sectores menos expuestos a la competencia internacional, y a la pasividad para afrontar configuraciones más eficientes en sectores como el de la energía, o a las reformas que requieren las estructuras comerciales y que inciden en las elevadas tasas de inflación que, además de restar competitividad a nuestros productos, deterioran gravemente las rentas de las personas más desfavorecidas.
65. Por tanto, es imprescindible y urgente acometer cambios sustanciales en el modelo económico y productivo, como demanda CCOO, con políticas dirigidas tanto al diseño de un modelo energético que apueste por reducir la fuerte dependencia de nuestro país como al refuerzo de las infraestructuras físicas y tecnológicas que

faciliten la competitividad de las empresas y favorezcan la ordenación del desarrollo territorial e industrial, su sostenibilidad y el cumplimiento de los retos medioambientales.

66. En este sentido es prioritario fomentar el estímulo a la I+D+i en toda la actividad productiva, para impulsarla y para que los recursos del Fondo Tecnológico creado por la Unión Europea ayuden a corregir los déficit que, pese al incremento de las dotaciones presupuestarias de los últimos años, se siguen arrastrando.
67. Es preciso apostar por un proyecto a largo plazo que diseñe e implemente políticas horizontales y sectoriales que contribuyan a que el peso de la industria española se equipare al de la UE en torno a 2015, que desarrolle los servicios de alto valor añadido y que, junto a un modelo integrado de transporte, impulsor de la movilidad sostenible y de la intercomunicación regional e internacional, permita cumplir con los requerimientos derivados del Protocolo de Kioto y las normativas medioambientales en vigor o que están en proceso de desarrollo. A su vez, hay que aprovechar las oportunidades que se desprenden de estas normativas para ganar en bienestar y poder disputar los nuevos nichos de mercado que aparecen para los productos y procesos que contribuyen a evitar un cambio climático indeseable.
68. La puesta en marcha en la pasada legislatura de las Mesas de Diálogo Social para el seguimiento del Plan Nacional de Asignación de Derechos de Emisiones ha permitido dar los primeros pasos para establecer un marco de análisis común –pionero a nivel mundial– entre las empresas, los sindicatos y el Gobierno, para prevenir los efectos que, en empleo y competitividad, se puedan derivar de esas medidas en los sectores industriales, así como en los llamados *sectores difusos*, fundamentalmente el transporte y la construcción.
69. El nuevo modelo productivo ha de ser capaz de extender la búsqueda de su eficiencia al ámbito social, desarrollando aquellos aspectos que se derivan de la adopción de programas de Responsabilidad Social de las Empresas que, más allá del cumplimiento de las leyes y normas, deben sentar las bases de un renovado pacto de las empresas con sus trabajadores y los entornos en los que desarrollan su actividad.
70. El menor crecimiento económico del último periodo reduce notablemente los ingresos de las administraciones públicas y afecta a su suficiencia, poniendo así de manifiesto las consecuencias de una política fiscal a la que siempre hemos catalogado de inadecuada, tanto por su imprudente carrera hacia la reducción impositiva (a través de continuas rebajas fiscales) como por su falta de equidad (al basar su mayor capacidad recaudatoria sobre las rentas del trabajo y sobre la imposición indirecta).
71. Todo ello afecta negativamente al Estado del Bienestar, que en nuestro país se halla en fase de consolidación y construcción, así como a la ampliación y calidad de la red de servicios públicos. Y puede retrasar la implementación de los que están en fase inicial (atención a la dependencia) o no terminar de diseñar otros que son urgentes (atención a la infancia).
72. Esta coyuntura dificulta el desarrollo de las reivindicaciones que han alcanzado concreción normativa en la anterior legislatura fruto del diálogo social, y hace más urgente corregir las carencias y atender a las nuevas necesidades derivadas de un aumento del desempleo.
73. CCOO renueva su convicción y se compromete con el papel redistribuidor y de progreso que desempeñan unos servicios públicos orientados a promover una efectiva igualdad de oportunidades o a la satisfacción de necesidades, asegurando derechos sociales y prestaciones. Igualmente reiteramos la firme convicción sobre la contribución de los servicios públicos que conforman el Estado de Bienestar (Seguridad Social, sanidad, educación, dependencia, etc.) al desarrollo económico, a través de la seguridad que aportan a las personas individualmente consideradas, y como dinamizadores de la economía al aumentar el tamaño de mercado que propician.

## **EJE 2. LOS OBJETIVOS Y PRIORIDADES**

---

74. 1. Impulsar la necesaria transformación del modelo productivo español, con inversiones en sectores de mayor productividad, sostenibilidad, equilibrio territorial y cohesión social, mejorando la competitividad general de la economía española.
  75. 2. Demandar una política fiscal que apueste por la suficiencia, la progresividad y la equidad y aproveche todas sus potencialidades para fomentar un desarrollo sostenible y altamente productivo, para redistribuir mejor la riqueza y fomentar la igualdad de oportunidades.
  76. 3. Impulsar una mejor distribución de la riqueza, mediante la consolidación y mejora de la red de protección social y los servicios públicos prestados a la ciudadanía, buscando la convergencia en gasto social con los países más desarrollados de la UE.
  77. 4. Mejorar el poder adquisitivo de los salarios y actuar decididamente para erradicar las discriminaciones y desigualdades que genera la brecha salarial de mujeres y hombres, actuando desde la negociación colectiva y el Diálogo Social.
- 

### **Eje 2. Los objetivos específicos y las acciones del Objetivo 1**

78. Emplazar a los poderes públicos y a las empresas a la concertación de una acción integral y sostenida en el tiempo, para impulsar la transformación del modelo productivo español, que atienda no sólo a los elementos más coyunturales (desaceleración del crecimiento), sino a la sostenibilidad del crecimiento, tanto en el componente temporal como social y medioambiental.
79. Recuperar el papel protagonista de la industria y promover los servicios de alto valor añadido como motores del crecimiento económico.
80. Definir objetivos precisos de política sectorial activa, acometiendo la dinamización de los sectores industriales que, como la automoción, aerospacial, químico, alimentario, junto con sectores emergentes, como las energías renovables, la biotecnología y la nanotecnología, deben jugar un importante papel en la creación de riqueza.
81. Favorecer la aplicación de políticas destinadas a lograr que sectores como la construcción y los servicios, que han sido los protagonistas del crecimiento económico y del empleo, sigan desempeñando un importante y adecuado papel en el futuro.

### **Las acciones**

82. Exigir a los poderes públicos y a la iniciativa privada el impulso de una política sectorial activa, destinada a favorecer el tránsito desde el modelo actual de crecimiento a una economía más productiva y sostenible, en la que la industria, los servicios de alto valor añadido, el turismo, la construcción de infraestructuras básicas y dotacionales, la vivienda social y la rehabilitación de edificios y viviendas pasen a ser los sectores sobre los que se asiente el crecimiento económico.
83. El incremento general de la competitividad de la economía española a partir de la mejora de la productividad de las empresas, en la línea señalada en las conclusiones de los estudios realizados por los Observatorios industriales, implica apostar por la sociedad del conocimiento, por establecer una estrecha vinculación de las empresas y los sectores productivos con el sistema educativo, por impulsar un pacto tecnológico que recupere el diferencial con los países de la UE-15, dotando los recursos financieros necesarios y comprometiendo en su diseño, financiación e implementación al sector privado y a las Administraciones públicas.
84. A tal fin, los Presupuestos Generales del Estado deben arbitrar partidas dirigidas a políticas integrales (comercio,



mercado interior, transporte, educación, energía, medio ambiente y consumo sostenible), porque son las piezas básicas de un modelo industrial y de servicios sustentado en transformaciones estructurales.

85. Demandar el incremento del gasto público y privado en I+D+i en los términos establecidos en la llamada Estrategia de Lisboa, creando o reforzando los instrumentos de coordinación entre los diferentes departamentos ministeriales concernidos y de éstos con las CCAA, así como una más estrecha cooperación con la iniciativa privada, que debe tener un mayor protagonismo inversor.
86. Impulsar la identificación, a partir de la acción concertada entre agentes sociales y poderes públicos, de aquellos sectores productivos en los que las empresas españolas tienen especiales oportunidades de competitividad.
87. Impulsar un Pacto de Estado para un nuevo modelo de transporte, ordenación del territorio e infraestructuras que, desde una apuesta por la intermodalidad y el fomento de los modos con menor impacto ambiental, ponga el acento en el desarrollo de infraestructuras y servicios ferroviarios en los que somos más deficitarios (cercanías y regionales y mercancías), así como en el desarrollo y mantenimiento del conjunto de infraestructuras.
88. Trabajar en favor de una integración real en la red transeuropea del transporte, en el marco de un espacio sin fronteras interiores, con una concepción global y el carácter universal de las infraestructuras, para contribuir a reforzar la cohesión territorial, económica y social.
89. Exigir una acción concertada del conjunto de las Administraciones públicas para el diseño, financiación y desarrollo de planes generales de movilidad sostenible, incluido el acceso a los centros de trabajo en los distintos parques, polígonos o zonas industrializadas de las poblaciones, que faciliten los objetivos medioambientales comprometidos y contribuyan a la mejora de las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida personal y laboral.
90. Reclamar la planificación de la política energética, que es un factor esencial de competitividad. Propugnar un marco regulador estable que asegure el abastecimiento a costes competitivos, que cumpla los objetivos de lucha contra el cambio climático elaborando un *mix* energético suficientemente diversificado, que aumente la eficiencia y el ahorro energético, que priorice el desarrollo de las renovables y apueste por la mayor cuota posible de autoabastecimiento y por la diversificación de las fuentes de aprovisionamiento de energía primaria.
91. Promover el desarrollo de análisis específicos para acometer estrategias en sectores industriales emergentes, así como un tratamiento específico para los sectores susceptibles de reestructuración, que pongan el acento en la calidad y en la innovación, como mejores herramientas para encarar las deslocalizaciones de actividades y empresas.
92. Apoyar el acceso de las pequeñas y medianas empresas (pymes) a la financiación para su desarrollo tecnológico e internacionalización, a la oferta de suelo industrial, la puesta en marcha de la ventanilla única que simplifique los trámites administrativos y que evite la dispersión existente en los programas de ayudas y los problemas de información y complejidad de su tramitación.
93. Impulsar un nuevo pacto de las empresas con sus trabajadores, la sociedad y el territorio mediante la adopción de planes y programas de Responsabilidad Social de las Empresas, el fomento de la inversión socialmente responsable y la participación de la plantilla en la elaboración de estrategias y el seguimiento y resultados, más allá del cumplimiento de la legislación en materia social y medioambiental.

## **Eje 2. Las acciones del Objetivo 2**

94. Exigir de los poderes públicos y de las fuerzas políticas mayor rigor y coherencia en la suficiencia fiscal para sostener un modelo social similar al de los países europeos más desarrollados, que compatibilice la mayor generación de riqueza con los mecanismos redistributivos y proveedores de bienes públicos que hacen aumen-



tar el bienestar, la seguridad y el desarrollo de la ciudadanía. Exigir el mismo rigor en la elaboración de los presupuestos de las diferentes Administraciones públicas, para dotarlos de la credibilidad y el realismo que requieren y que el respeto a los ciudadanos impone.

95. Incidir en el abandono de la suicida carrera defiscalizadora (más allá de momentos o situaciones excepcionales) y en el imprescindible reequilibrio de las aportaciones derivadas de las rentas del capital y el trabajo. Revisar la imposición indirecta en sentido amplio (impuestos y tasas) para corregir derivas y justificaciones inflacionistas y reducir la injusticia que representa el avance de ésta frente a la imposición directa.
96. Propiciar, con el sindicalismo europeo y mundial y la sociedad en general, actuaciones comunes y coordinadas para erradicar los paraísos fiscales donde se refugia el dinero de actividades criminales y evasoras que, a su vez, contribuyen a la opacidad del sistema financiero internacional que cuanto más entrelazado está, mayor regulación y transparencia requiere. Reclamamos más coordinación de las autoridades supervisoras del sector financiero y de los mercados de valores, la armonización de las normas contables y una mayor responsabilidad de las entidades auditoras, consultoras y certificadoras de ratings.
97. Exigir un verdadero debate sobre la fiscalidad verde o ecológica para garantizar que dicha imposición se oriente al uso más racional de los recursos naturales y energéticos, contribuya a reducir los efectos sobre el cambio climático y la contaminación ambiental y sea progresiva, para evitar que se convierta en un mero instrumento recaudatorio que incremente la imposición indirecta y haga menos equitativo el sistema fiscal.
98. Demandar que un nuevo pacto de financiación autonómica y local responda a las anteriores líneas trazadas, que anteponga la equidad frente al privilegio, sitúe a los ciudadanos como sujetos de los derechos y obligaciones fiscales que dicha condición comporta, y se dote de organismos compartidos para la recaudación eficientes y eficaces que contribuyan así a erradicar tantas actuaciones fraudulentas que parasitan nuestro sistema fiscal.

## **Eje 2. Los objetivos específicos y las acciones del Objetivo 3**

99. Impulsar un mayor fortalecimiento del incipiente sistema de atención a las personas dependientes, dotándolo de la red de servicios y de los fondos económicos necesarios a fin de que la cobertura de sus prestaciones asegure su universalidad en toda España y contribuya a la generación de los puestos de trabajo adecuados. Y todo ello desde la imprescindible y exigible coordinación con el Sistema Nacional de Salud.
100. Impulsar la creación y desarrollo de una red pública y suficiente de centros, tanto de educación infantil como de ocio, que permita hacer compatible la vida profesional con la atención a los niños y niñas, y contribuya también al incremento de la natalidad y a la generación de nuevos puestos de trabajo.
101. Consolidar y defender los sistemas de Seguridad Social y desempleo así como la configuración solidaria de los mismos, desarrollando nuevos mecanismos de apoyo para las personas desempleadas con menor intensidad y calidad de la protección cuando carezcan de rentas alternativas.
102. Apostar, dentro de la previsión social complementaria, de carácter voluntario, por dar prioridad y extender, a través de la negociación colectiva, los sistemas colectivos de empleo con titularidad patrimonial, participación y control de los trabajadores y trabajadoras para mejorar su poder adquisitivo cuando son pensionistas y para contribuir a una mayor tasa de ahorro y capitalización de la economía.
103. Reclamar el impulso y desarrollo de una política de vivienda que la considere como un bien social, la diferencie de la inversión inmobiliaria especulativa y facilite el acceso a un coste asequible para toda la ciudadanía. Que contribuya a un desarrollo urbanístico más ordenado y respetuoso con el territorio y con las exigencias de sostenibilidad ambiental.
104. Situar en el centro de la agenda política los problemas de suficiencia, sostenibilidad, gobernabilidad y racionalidad del actual Sistema Nacional de Salud. Para que pueda seguir desempeñando el papel central que

le es propio en la protección de la salud y dinamice un sector innovador, clave en la generación de bienestar y riqueza, en el desarrollo científico, en la mejora de la productividad y en el empleo de alta cualificación.

105. Fomentar la armonización legal de los sistemas autonómicos de servicios sociales, para acordar la regulación de estándares mínimos de calidad y atención que contribuyan a una mejor y mayor cobertura, y para evitar la pobreza, la marginalidad y la exclusión social.
106. Preservar y defender los servicios públicos como generadores de equidad y exigir y desarrollar políticas de control y evaluación de los mismos. Se trata de evitar la discriminación en las prestaciones y las fórmulas de gestión que no tengan como primer y único objetivo la mejor cobertura de necesidades de toda la ciudadanía.

### **Las acciones**

107. Desplegar un discurso exigente sobre la mejor y mayor coordinación entre las diferentes Administraciones públicas para que, sin menoscabo de las diferentes competencias que a cada una correspondan, se busquen las sinergias suficientes para dotar de manera eficiente a la ciudadanía de aquellos servicios e infraestructuras capaces de propiciar una verdadera igualdad de oportunidades.
108. Esta coordinación deber ser propiciada por el Gobierno central, desde el liderazgo y el respeto, y secundada y enriquecida por el resto de Administraciones. Desde la obligada cooperación institucional y respeto mutuo que emana del conjunto de la ciudadanía española, la mayor proximidad o lejanía a los administrados en la toma de decisiones debe transformarse en una utilidad común que facilite superar los problemas a afrontar, mejore el bienestar de la ciudadanía y renueve la confianza en la política entendida como servicio.
109. Demandar que las redes de atención a personas dependientes y las de atención y mejora de la infancia se asienten prioritariamente en la prestación de servicios y consideren la implantación de los cheques como situaciones excepcionales.
110. Velar por el desarrollo pendiente (integración de los regímenes especiales en el régimen general) de los acuerdos alcanzados en materia de Seguridad Social. Mantener un chequeo continuo del sistema para implementar una gestión integral y analítica que contribuya a fortalecerlo para pagar más y mejores pensiones, teniendo en cuenta su mayor duración.
111. Asegurar las prestaciones por desempleo y mejorar los mecanismos de reinserción laboral de las personas desempleadas a través de unos servicios públicos de empleo eficaces (ver Eje 1).
112. Exigir que en el seno del Congreso de los Diputados se constituya una ponencia que, con la audiencia y colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales junto con otras entidades y expertos, haga un diagnóstico de situación del Sistema Nacional de Salud y adopte una serie de recomendaciones y acuerdos para garantizar a futuro su sostenibilidad y gobernabilidad eficiente.
113. Reclamar desde la dirección confederal, con la participación de las organizaciones territoriales, una propuesta de armonización del sistema de servicios sociales en todo el Estado que contenga, entre otros, un catálogo común de prestaciones, niveles mínimos de cobertura e intensidades y estándares básicos de calidad.
114. Seguir reclamando una política de vivienda basada en la promoción del alquiler, la oferta de protección oficial y el uso adecuado de la misma. Promover un impulso decidido a la gestión pública del suelo, al cooperativismo y a la rehabilitación y adaptación de edificios y viviendas en núcleos urbanos envejecidos, con criterios de eficiencia energética. Acompañar las actuaciones con la adecuada reorientación del gasto público destinado para lograr su efectividad y reducir el endeudamiento de muchas familias que compromete la mayor parte de su renta salarial.

## Eje 2. Las acciones del Objetivo 4

115. Asegurar que los incrementos pactados en los convenios colectivos garanticen la mejora del poder adquisitivo de los salarios y que los niveles alcanzados no se vean anulados o reducidos en su intensidad por la evolución anual de los precios.
116. La mejora del poder adquisitivo deberá ser más acusada en las empresas y sectores donde el incremento de la productividad o de los beneficios empresariales lo permita, teniendo en cuenta que los que más beneficios generan suelen ser los menos comprometidos con el control de la inflación, los de mayor precariedad laboral y peores retribuciones y, generalmente, los menos expuestos a la competencia internacional.
117. El nivel retributivo de los trabajadores y las trabajadoras está estrechamente relacionado con la calidad y la estabilidad del empleo. Prestaremos una particular atención a las condiciones de contratación; a la cualificación a lo largo de la vida laboral; a los sistemas de carrera profesional como un elemento clave para la promoción salarial en la empresa; a la regulación convencional de las retribuciones variables (productividad, objetivos, beneficios).
118. Seguiremos trabajando por un desarrollo adecuado de la previsión social complementaria, especialmente impulsando los Planes y Fondos de Pensiones y, en su caso, las mutualidades de previsión social empresarial.
119. Impulsar la mejora de la regulación del Salario Mínimo Interprofesional y su revalorización, para alcanzar en 2016 un valor equivalente al 60% de los salarios medios negociados. Los términos de esta propuesta están reflejados en la iniciativa sindical unitaria presentada al final de la pasada legislatura.
120. Ampliar los niveles de cobertura de la negociación colectiva, para que ésta alcance en sus efectos al conjunto de la población asalariada, e impulsar, en la línea de la evolución que se pretende para el SMI, la creación o actualización de salarios mínimos en los ámbitos sectoriales de negociación colectiva.
121. La política reivindicativa salarial se corresponderá con la situación de cada ámbito, disputando la distribución de las ganancias de productividad, a fin de mejorar el poder adquisitivo de los salarios directos y de los diferidos a través de las pensiones complementarias. Las federaciones definirán los objetivos específicos, considerando el contexto general de cada negociación y las condiciones concretas de cada empresa o sector y las de sus trabajadoras y trabajadores.
122. Las cláusulas de garantía son el elemento central de una política salarial que persigue la mejora del poder adquisitivo de los salarios negociados. Generalizar su inclusión en todos los convenios colectivos, asegurando que preservan el nivel de ganancia salarial pactada.
123. Eliminar las diferencias retributivas directas entre mujeres y hombres y remover las causas de las indirectas, combinando actuaciones diversas: ajustes en la clasificación profesional, valoración de funciones y tareas, atención a las retribuciones variables, pluses, complementos salariales y sociales, entre otras.
124. Prestar especial atención a la igualdad salarial, eliminando las dobles escalas salariales o fórmulas equivalentes que produzcan discriminaciones retributivas, fundamentalmente las que puedan penalizar a quienes tienen mayor precariedad laboral (jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, etc.).
125. Participar activamente para conseguir los objetivos de política salarial de la Confederación Europea de Sindicatos, apoyando la campaña *Ofensiva por unos salarios justos*, que reivindica una subida real de las rentas salariales, salarios mínimos dignos para combatir la pobreza, reforzar la negociación colectiva en cada país y de nivel europeo, y que el Banco Central Europeo deje de reclamar moderación salarial como única variable de ajuste.

## Eje 2. Los instrumentos de intervención y evaluación

126. Completar la creación de Observatorios sectoriales en sectores estratégicos, que impulsen políticas sectoriales para facilitar el tránsito hacia el nuevo modelo productivo. La dirección confederal, con las organizaciones federales, definirá las actividades y sectores de actuación, sin limitarlas al ámbito actual del Ministerio de Industria. Compaginar el fortalecer los sectores básicos, adecuar los tradicionales a las necesidades de reestructuración específica y apoyar a los sectores emergentes con potencialidades de desarrollo de futuro.
127. La dirección confederal, con la federaciones industriales, impulsará a través del Diálogo Social una Mesa de Política Industrial para promover el diseño de políticas horizontales y sectoriales y arbitrar las medidas necesarias para aplicar las conclusiones y orientaciones de los Observatorios y sus prioridades, contribuyendo también a evitar deslocalizaciones y reestructuraciones injustificadas.
128. La dirección confederal promoverá un debate confederal sobre política energética, con el objetivo de actualizar la posición del sindicato al respecto, y lo resolverá el Consejo Confederal antes de finalizar el segundo año del mandato congresual.
129. Apostar desde la dirección confederal por una acción planificada, especialmente a partir de planes específicos elaborados por las organizaciones federales, para que la negociación colectiva influya en las estrategias empresariales, con un renovado papel del sindicato en la empresa y su participación en la organización del trabajo.
130. Impulsar la ampliación de los derechos de información, consulta y negociación para que la representación sindical disponga de todos los elementos de las estrategias empresariales, desde sus fases iniciales, y no sólo para paliar sus efectos. Impulsar las políticas de anticipación al cambio con la participación sindical en procesos de adecuación tecnológica y medioambiental y con la implicación en la evolución de la empresa y del sector correspondiente.
131. Extender la participación sindical a nuevos espacios de intervención en la empresa, como los Comités de Empresa Europeos o los Comités Internacionales, y promover su desarrollo en el ámbito europeo e internacional, porque son un cauce de información, consulta y coordinación en la empresa, el grupo y la multinacional. Es una acción primordial para impulsar estrategias de anticipación al cambio, por lo que la organización de esta actividad por las federaciones y su coordinación confederal cobra una relevante importancia.
132. La Ejecutiva Confederal, en coordinación con las organizaciones confederales concernidas, organizará la participación de CCOO en la transposición de la Directiva europea de Servicios.
133. Elaborar y difundir, por los responsables de la Comisión Ejecutiva de los diferentes gabinetes, estudios técnicos para confrontar las políticas desfiscalizadoras, haciendo ver a la población trabajadora y a la opinión pública la relación entre aportaciones impositivas, servicios públicos suficientes y calidad de los mismos. Promocionar y promover, por las estructuras del sindicato, asambleas, conferencias y debates al respecto para generar una conciencia ciudadana proclive a nuestros planteamientos.
134. Plantear en la Confederación Europea de Sindicatos y la Central Sindical Internacional apostar por una fiscalidad equitativa entre las rentas del capital y del trabajo y por la erradicación de los denominados paraísos fiscales, y pedir que ambas organizaciones adopten medidas tendentes a lograrlo.
135. Elaborar y promover estudios, desde la dirección confederal, que pongan de manifiesto el valor económico y social de los servicios y prestaciones públicas y su papel dinamizador de amplios sectores económicos.
136. Exigir y promover, por las organizaciones respectivas, espacios de interlocución y participación institucional del sindicato en las diferentes Administraciones implicadas, especialmente para los sistemas que están en fase de implantación, como el de dependencia o la escolarización infantil de 0 a 3 años.
137. Profundizar en el conocimiento de las necesidades y capacidades formativas que requieren la prestación de

los diferentes servicios y trasladarlas a las organizaciones donde se encuadran los trabajadores y trabajadoras, especialmente en aquellos nuevos y en crecimiento, como el de la atención a la dependencia.

138. Desplegar, desde la Comisión Ejecutiva Confederal y desde la Federación Estatal de Sanidad, una labor persuasora ante el conjunto de las fuerzas políticas para lograr poner en marcha la ponencia referida al Sistema Nacional de Salud.
139. Solicitar, desde las diferentes organizaciones, que las Administraciones competentes realicen planes de inspección y evaluación del funcionamiento de los servicios que se prestan para corregir las deficiencias existentes en su desarrollo.
140. Fomentar, desde los organismos territoriales existentes o que puedan crearse, la armonización de las bases de datos correspondientes para facilitar y compartir el conocimiento por parte de las diferentes Administraciones, mejorar la eficiencia de las mismas y servir mejor a la ciudadanía.



## EJE 3

**Desarrollar más acción sindical en las empresas y más negociación colectiva.** Extender la atención directa y permanente en los centros de trabajo. Extender el convenio colectivo al conjunto de la población asalariada. Proteger a las trabajadoras y trabajadores con más precariedad.

### El diagnóstico

141. *“La defensa de los derechos e intereses, tanto generales como específicos de los trabajadores y trabajadoras, requiere la existencia de organizaciones sindicales con presencia en todas las empresas y capacidad de intervenir sobre todas aquellas decisiones que afectan tanto a la organización del trabajo como a las relaciones laborales”.* De esta forma comienza el Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal.
142. El Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto Básico de los Empleados Públicos y el Estatuto del Trabajo Autónomo, con sus reglamentos y desarrollos normativos y una amplia jurisprudencia, conforman el marco legal para el desarrollo de las organizaciones sindicales.
143. Las claves que explican la posición singular que los sindicatos más representativos ocupan en las relaciones económicas y sociolaborales en España son: la afiliación, la capacidad de organizar en la empresa y en las Administraciones públicas la fuerza afiliativa, la representatividad obtenida a partir de las elecciones sindicales y las capacidades que de ésta se derivan para intervenir activamente en la Negociación Colectiva, los espacios institucionales de participación, los diversos marcos de Diálogo Social y la afiliación a las organizaciones sindicales europeas e internacionales.
144. La consolidación del movimiento sindical en nuestro país y la posición alcanzada por CCOO, asentada como primera fuerza sindical tras varias citas electorales, no pueden impedirnos ver la necesidad de mejorar la capacidad de intervención del sindicato en la empresa y la relación con los trabajadores y trabajadoras, corrigiendo ineficiencias propias e impulsando los cambios convencionales o legales que nos permitan disponer de nuevos instrumentos u optimizar los existentes.
145. El crecimiento afiliativo (ver Eje 6) es condición necesaria, aunque no suficiente, para mejorar la presencia organizada del sindicato en la empresa. Mejorarla no sólo a través de la presentación de candidaturas en los procesos electorales, sino fundamentalmente a partir de la planificación sistemática de la actividad en las pymes y del seguimiento y evaluación de la misma por las estructuras del sindicato, con la definición de responsabilidades concretas y asignación de recursos.
146. Hemos realizado un importante esfuerzo de medios humanos y económicos para mejorar la relación con las personas que trabajan en las pequeñas y muy pequeñas empresas. Ese esfuerzo se ha traducido en un sensible incremento de la afiliación y en la mejora de los resultados electorales, hasta alcanzar un 42% en las empresas menores de 50 personas.
147. Las dificultades de organizar y desarrollar la acción sindical en las pymes siguen siendo importantes. Son empresas que representan más del 90% del tejido empresarial, con relaciones de trabajo bien distintas a las de las grandes o medianas. Casi el 50% de los delegados y delegadas de CCOO no están afiliados al sindicato. La volatilidad de este tipo de empresas es alta, así como los niveles de precariedad en el empleo y las condiciones en que se desarrolla el trabajo sindical, con una disposición empresarial poco proclive a facilitarlos, dificulta el desarrollo de la actividad de representación de las personas elegidas, si las hay, y la presencia del sindicato en estas empresas.
148. El sindicato, no obstante, cuenta con una potente herramienta, el convenio sectorial. La capacidad otorgada en exclusiva por la ley a los sindicatos representativos para negociar convenios colectivos de eficacia general, tanto para las empresas donde hay delegados de personal o personas afiliadas como en las que no es-

tamos, hace de la negociación colectiva sectorial el instrumento más adecuado para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y trabajadoras de las pymes, y para el desarrollo de la afiliación y la organización sindical en las mismas.

149. Nuestra presencia sindical en el ámbito laboral ha ido reforzándose en espacios ya tradicionales y ganando presencia en otros nuevos, pero la amplitud de ámbitos en los que intervenimos supone un gran esfuerzo de recursos, humanos, técnicos y económicos. Su incremento tiene que venir dado por la conjunción de diversos elementos: de racionalizar el uso de los recursos existentes, mejorando la eficiencia en todas las estructuras; del incremento de los recursos por la mayor afiliación y representación sindical, y de la mejora de nuestra participación institucional en el conjunto del Estado y, especialmente, de una mayor presencia real en la empresa.
150. La ampliación de los derechos de participación en la empresa y el sector debe ser un reto para el sindicato. En la última década hemos ido conquistando nuevos derechos, de información y consulta y de negociación e intervención directa, en la negociación colectiva y a través del diálogo social, estatal y en las CCAA. Y nuestro marco de relaciones laborales ha incorporado la transposición de directivas comunitarias, algunas directamente ligadas a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores<sup>5</sup>, y otras leyes que han establecido nuevos derechos<sup>6</sup>.
151. Los cambios sociales y demográficos de la sociedad en la última década tienen reflejo en la composición de la población laboral. La rápida y masiva incorporación de mujeres, jóvenes e inmigrantes ha tenido gran incidencia en el mercado laboral en términos de fragmentación y mayor vulnerabilidad, que afecta más a quienes más tarde se han incorporado en puestos de trabajo precarios, lo que les coloca en una posición muy débil ante el cambio de ciclo. CCOO ha reforzado las líneas de actuación para atender y organizar a estos grupos laborales y a abrir otras nuevas, como es el caso de las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes.
152. La negociación colectiva es el instrumento clave para la defensa de los intereses del conjunto de la población trabajadora. Ni la primera puede concebirse sin la presencia activa del sindicato, ni éste puede entenderse sin una actividad permanente de negociación colectiva para defender los derechos laborales, regular las condiciones de trabajo y participar en la organización del mismo.
153. Su estructura es compleja, con diversos ámbitos funcionales en la empresa y en el sector, y aunque su configuración no es uniforme para todos los sectores de la economía, dadas las distintas realidades y evolución en el tiempo de la negociación, presenta un exceso de atomización e insuficiente articulación entre los diferentes ámbitos, agravado a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994.
154. Los niveles de cobertura de la negociación colectiva en España son equiparables a los de los países más avanzados de nuestro entorno, en gran medida por el carácter de eficacia general de que están dotados los convenios colectivos en la normativa legal pero, aún así, persisten vacíos de cobertura en actividades tradicionales y emergen nuevas realidades empresariales y sectores de actividad que muestran una insuficiente o inadecuada regulación convencional.
155. La negociación colectiva se enfrenta a nuevos retos. Tiene que abordar más contenidos y otras prioridades, como la participación en la organización del trabajo y los aspectos vinculados con ella. Ha de hacer frente a las modificaciones de la estructura productiva derivadas de los procesos de globalización, descentralización

---

<sup>5</sup> Directiva 2003/72/CE, sobre implicación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas y en las Cooperativas Europeas; Directiva 2002/74CE, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario; entre otras.

<sup>6</sup> Por ejemplo, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, al establecer la obligación de las empresas de informar, al menos anualmente, sobre la situación en la empresa, con datos desagregados por sexo, y sobre las actuaciones realizadas en materia de igualdad; así como el deber de negociar medidas y planes de igualdad en el marco de la negociación colectiva.

y externalización, que no sólo afecta a la empresa privada, sino también a las Administraciones Públicas y, en ocasiones, se traduce en una mayor individualización de las relaciones de trabajo, en la proliferación de relaciones laborales de carácter especial, y en nuevas organizaciones empresariales cuya representatividad resulta, en ocasiones, difícil de determinar.

156. Debemos de considerar el efecto que sobre la negociación colectiva, especialmente en las administraciones y servicios de gestión pública, tiene la descentralización política y de gestión hacia las CCAA y que implica mayores competencias de éstas en aspectos sociolaborales. Y considerar también el ámbito europeo e internacional (Eje 4), la legislación europea, la moneda única y la mayor interconexión de las decisiones empresariales en diferentes países, que exigen más coordinación sindical internacional y trabajar en los comités de empresa europeos y comités mundiales.
157. La organización y la acción del sindicato en la empresa están condicionadas por una variedad de factores: el mayor protagonismo de la representación legal de los trabajadores (RLT) en la relación con la empresa y la plantilla; las dificultades que ponen las empresas para que el sindicato acceda a los centros de trabajo muy pequeños o en los que, siendo de mayor tamaño, carecen de RLT o no hay ninguna persona afiliada a CCOO.
158. Las elecciones sindicales son el principal instrumento de definición de la representatividad y legitimación de las organizaciones sindicales y deben seguir siéndolo. No nos satisface que sólo un 42,5% de la población asalariada<sup>7</sup> haya tenido posibilidad de ejercer su voto en el último proceso electoral y tan sólo el 30,3% de la población asalariada haya participado de forma activa, si bien es necesario resaltar en sentido positivo que, allí donde se han realizado elecciones, los niveles de participación son muy superiores a los de cualquier cita electoral de otra naturaleza.

### **Eje 3. Los objetivos y prioridades**

---

159. 1. Incrementar la presencia y la acción del sindicato en la empresa.
  160. 2. Ampliar la cobertura y la eficacia de la negociación colectiva y mejorar sus instrumentos.
  161. 3. Situar el sindicato en el centro de las relaciones laborales.
  162. 4. Fortalecer la participación de los trabajadores y trabajadoras logrando una mayor extensión y funcionalidad de las elecciones sindicales.
  163. 5. Potenciar la acción sindical en los sectores más precarios, mejorar las condiciones laborales, eliminar discriminaciones y garantizar la igualdad de trato.
- 

### **Eje 3. Las acciones del Objetivo 1**

164. Reforzar la capacidad de intervención organizada del sindicato en la empresa es fundamental para dar coherencia y solidez al proyecto de CCOO, inserto en un país con alto nivel de descentralización política y administrativa, integrado en la UE y sometido a las tensiones y exigencias de la globalización económica, que cuenta con una base empresarial muy dependiente del exterior, y fundamentalmente compuesta de pequeñas y muy pequeñas empresas.

---

<sup>7</sup> Datos aproximados para una población asalariada estimada en 16.480.000 personas asalariadas (media de los años 2006 y 2007).



165. Atendiendo a esta realidad, el 9º Congreso se propone revalidar los objetivos del 8º e impulsar un programa específico de actuación que nos permita dar un salto cualitativo en poder contractual y capacidad de iniciativa, en una relación especializada con los trabajadores y trabajadoras en las empresas y Administraciones públicas, y crecer en afiliación, organización y de representación.

### **Secciones sindicales**

166. El reto es estar presente en la mayoría de los centros de trabajo y para ello es necesario completar la constitución de secciones sindicales en las empresas, grupos de empresas y centros de las distintas AAPP que cuenten con más de 25 personas afiliadas a CCOO y extender, en la negociación colectiva, la figura del *delegado LOLS* a las empresas con más de 100 personas en plantilla.

167. Actuar en la negociación colectiva y la acción sindical en las empresas para ganar intervención sindical directa, reforzando los derechos, las funciones y los instrumentos para la acción de las organizaciones sindicales: incrementar el crédito de horas, también para reuniones y asambleas de la sección sindical; la disponibilidad de locales para uso exclusivo de la sección sindical; el derecho a utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (ciberderechos sindicales); reconocer el papel de las secciones sindicales intercentros y de los sindicatos en los grupos de empresas y en las empresas transnacionales, etc.

168. Reforzar la comunicación del sindicato y de la representación sindical con el conjunto de la afiliación en la empresa, priorizando la relación directa, colectiva e individualizada, apoyándose, en donde sea posible, de los medios informáticos, la comunicación escrita y las reuniones y asambleas, de forma que quede garantizada la participación activa y preferente de las personas afiliadas ante cualquier proceso de negociación o conflicto en la empresa, así como en las actuaciones de carácter sectorial o global que desarrollan las organizaciones de CCOO o la propia Confederación.

169. Organizar la actuación del sindicato en los espacios compartidos por empresas de distinta actividad y adscripción sectorial, empresas subcontratistas o proveedoras y grupos empresariales. Trabajar desde la cooperación interfederativa y la generación de sinergias para la mejor utilización de los recursos y la atención a los trabajadores y trabajadoras en esos ámbitos (ver Eje 5).

170. Generalizar la participación democrática de la afiliación en el sindicato, especialmente en la elección de los organismos de dirección de las secciones sindicales, con procesos electivos similares a los de las elecciones sindicales, prestigiando y legitimando de esta forma al sindicato ante la afiliación, el conjunto de la plantilla y las direcciones de las empresas a sus integrantes. Tratar de garantizar una composición plural, adecuada a la diversidad profesional de las plantillas, con un impulso decidido a la presencia de jóvenes, mujeres e inmigrantes y evitando encasillamientos especializados.

### **Pequeñas empresas**

171. Promover, como eje estratégico del periodo, la presencia del sindicato en las pymes y la organización de sus trabajadoras y trabajadores, promoviendo su afiliación, comenzando por las personas que han resultado elegidas en las candidaturas de CCOO o se han presentado en ellas.

172. Organizar y ampliar la relación del sindicato con los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y muy pequeñas empresas y centros de las Administraciones públicas, a partir de las potencialidades de la negociación colectiva, comenzando por la extensión de la eficacia del convenio colectivo a todas las personas del ámbito de negociación y por la plena aplicación del mismo, garantizando la información y la participación de la afiliación. Asegurar la tutela de sus intereses en la empresa, el pleno acceso a los servicios del sindicato y la extensión de los programas de formación, para el empleo y sindical y, en particular, para la cualificación de los representantes legales.

173. Establecer, a través de la negociación colectiva sectorial y/o de la reforma normativa, el derecho de la RLT a acumular un porcentaje de horas sindicales de las empresas incluidas en el convenio sectorial, para dotar de crédito horario completo a delegados y delegadas territoriales, designados por los sindicatos de entre los re-

presentantes electos en el sector, con capacidad para actuar y representar a los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo menores de 50 personas.

### **Trabajo autónomo**

174. Organizar y reforzar en cada ámbito del sindicato, de forma coordinada, el trabajo relativo a los trabajadores y trabajadoras autónomos, especialmente con los económicamente dependientes (TRADE).
175. La acción sindical y la prestación de servicios a la población trabajadora autónoma deberá dirigirse prioritariamente a los TRADE (organizada en la forma acordada por el Consejo Confederal de noviembre de 2007), porque tienen una relación más desigual con su cliente, están más próximos en su relación de trabajo a la población asalariada y forman parte de la descentralización productiva. Ello no quiere decir que CCOO no trabaje sindicalmente con otros trabajadores autónomos, con el límite establecido por los Estatutos confederales, "*siempre que no tengan trabajadores a su cargo*".
176. Trabajar para asegurar que las empresas reconozcan mediante contrato escrito la condición de económicamente dependiente a las trabajadoras y trabajadores autónomos que lo sean, negociar acuerdos de interés profesional y velar para que no haya una *fuga* indeseada de personas asalariadas hacia esta figura. El objetivo sindical es proteger y asegurar los derechos de los TRADE y evitar que crezca el empleo autónomo dependiente a costa del empleo asalariado.

### **Eje 3. Las acciones del Objetivo 2**

177. Impulsar y mejorar la estructura y articulación de la negociación colectiva de los diferentes ámbitos existentes, teniendo como ejes centrales el ámbito sectorial estatal (convenio general, convenio o acuerdo marco) y el ámbito de empresa, que se complementan con otros ámbitos en función de razones diversas. Junto a los convenios generales de aplicación en todo el Estado, que unifican, simplifican y reducen la atomización y desvertebración actual, las federaciones, responsables de organizar la negociación colectiva, considerarán la conveniencia, o no, de impulsar o mantener, vinculados al convenio estatal, otros ámbitos subsectoriales o territoriales, como el autonómico.
178. Si fuera el caso, los convenios sectoriales deberán prever qué materias negociadas en su ámbito requieren de una gestión descentralizada en otros y cuáles están plenamente disponibles. Las organizaciones de CCOO promoverán que la negociación territorial de ámbito inferior al estatal y la de empresa se vinculen expresamente al convenio estatal existente o de nueva creación.
179. Las organizaciones federales promoverán ampliar la cobertura de la negociación colectiva con medidas como la creación de nuevos ámbitos de negociación, la ampliación del ámbito funcional y/o personal de convenios ya existentes o la extensión de convenios colectivos.
180. Para que no se generen nuevas concurrencias conflictivas entre dos o más convenios colectivos sectoriales y los consiguientes problemas de interpretación sobre la aplicación de cada uno, se evitará adoptar iniciativas de promoción de nuevos ámbitos de negociación o de ampliación de los ya existentes respecto a actividades afectadas por otros convenios colectivos, máxime si con los que puedan concurrir están firmados por otras organizaciones de CCOO.
181. Para evitar y solucionar conflictos entre organizaciones relativos a los ámbitos de la negociación colectiva, el Consejo Confederal aprobará un reglamento interno que regulará los procedimientos para prevenir conflictos y, en su caso, para resolverlos. Operará en todo el Estado respecto a los ámbitos funcionales de negociación y conflictos de concurrencia, y debe impulsar la cooperación intersectorial, establecer criterios para regular la presencia de varias organizaciones de CCOO en el mismo ámbito funcional y prever la solución de los conflictos que esto pueda generar.
182. Promover la ampliación de las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

(CCNCC) para establecer que la consulta sobre los ámbitos funcionales prevista en el Estatuto de los Trabajadores deba ser previa a la promoción de nuevos convenios colectivos sectoriales o modificación del ámbito funcional de un convenio ya existente, a fin de que emitan informe preceptivo sobre la existencia o no de concurrencia conflictiva.

183. Evaluar la eficacia de la negociación colectiva, implementando nuevos instrumentos de seguimiento y control sobre la aplicación efectiva de los contenidos pactados. Algunos deberemos acordarlos con la representación empresarial (encuestas a la RLT y a la dirección de las empresas). Otros dependen sólo de nosotros (Sistema Integrado de gestión de Información Sindical, Observatorios de Negociación Colectiva, confederal, de fundaciones y gabinetes, etc.).
184. Desarrollar el Acuerdo de Estructura de la Negociación Colectiva en las Administraciones públicas para garantizar la aplicación efectiva del derecho a la negociación colectiva, generalizar acuerdos periódicos, con la vigencia y contenidos que las partes acuerden, en las Mesas Generales y Sectoriales, y su registro y publicación en los Boletines Oficiales. Promover en las corporaciones locales ámbitos amplios de negociación, que eviten la atomización en pequeñas unidades negociadoras y sirvan para establecer parámetros homogéneos en condiciones de trabajo y retribución. Garantizar que la negociación local se referencia con la negociación de las Mesas del Estado y de las CCAA.
185. Abordar la negociación entre las confederaciones sindicales y empresariales, comprometida en el Diálogo Social de 2004, para explorar una eventual reforma normativa de la negociación colectiva y los elementos asociados a ella. Definir el alcance, orientación y contenidos de la reforma, así como las posibles modificaciones de los instrumentos institucionales o convencionales relacionadas con ella (hoja estadística, control de legalidad, registro, publicación oficial, extensión de convenios, solución de conflictos), o crear otros nuevos más acordes con las necesidades actuales.
186. Propondremos la unificación en un solo organismo de las funciones actualmente encomendadas a la CCNCC y a la Fundación SIMA, para el mejor aprovechamiento de los recursos de ambas instituciones y aumentar la eficiencia en las funciones a desarrollar.
187. Abordar la renovación del III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, incluyendo en el próximo las modificaciones necesarias para la mayor eficacia y cobertura del sistema, así como prever el encaje de los conflictos que afecten a los autónomos dependientes. Impulsar y crear órganos de mediación y solución extrajudicial de conflictos en las Administraciones públicas y estudiar en la CES su posible creación en el ámbito de la UE.

### **Eje 3. Las acciones del Objetivo 3**

188. Promover, mediante reformas convencionales o legales, medidas para fortalecer progresivamente las funciones del sindicato en la empresa. Para que éste se convierta en el protagonista de la negociación colectiva con la firma de acuerdos y convenios colectivos, y en la convocatoria de asambleas, función hoy reservada al comité de empresa, de huelga y otras formas de movilización durante el proceso de negociación o la promoción de conflicto colectivo por bloqueo de negociación.
189. Impulsar el reconocimiento de los espacios de participación institucional y los medios e instrumentos necesarios para que sindicatos y organizaciones empresariales cumplan con su destacada función social como instituciones básicas, con relevancia constitucional.
190. Ampliar la presencia sindical en las instituciones y organismos públicos laborales, económicos y sociales, mediante un marco jurídico sistematizado y coherente, que asegure la adecuada participación de las organizaciones sindicales y empresariales, para reforzar las funciones de estos organismos. Comprometer más información y consulta en las iniciativas legislativas del Gobierno y en su desarrollo, en materia laboral, fiscal, infraestructuras, servicios públicos y de interés general, y respecto a los Presupuestos Generales. Impulsar la resolución definitiva de los problemas de asignación y gestión del patrimonio sindical acumulado y su conservación.

191. Definir específicamente el régimen financiero, económico y fiscal de las organizaciones sindicales así como las medidas de control y transparencia que les son exigibles.

### **Eje 3. Las acciones del Objetivo 4**

192. Mantener y reforzar los planes de extensión de elecciones sindicales, centrándose en las llamadas *empresas blancas*, en los colegios electorales de empresas donde no se hayan podido presentar candidaturas y en las empresas que deban ampliar los representantes al aumentar el empleo.

193. Reforzar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la actividad que desarrollen en la empresa nuestras secciones sindicales y los delegados y delegadas elegidos en nuestras candidaturas, mediante la comunicación directa, la información escrita y las reuniones periódicas y asambleas, de forma que, llegado el momento de realizar nuevas elecciones sindicales, el vínculo se refleje en el aumento de la participación y en el voto a CCOO.

194. Fomentar la participación equilibrada de mujeres, jóvenes e inmigrantes en las candidaturas de CCOO, en función de su presencia en la empresa, para que sean más representativas de la diversidad de la plantilla, para favorecer la renovación de las estructuras de representación y la formación práctica en la acción sindical que permita desempeñar funciones de dirección sindical.

195. Exigir el reconocimiento del derecho de las organizaciones sindicales más representativas a promover elecciones, presentar candidaturas y controlar el proceso electoral en cualquier centro de trabajo. Para favorecer la participación de los jóvenes, propondremos que se reduzca a tres meses la antigüedad para ser elegible.

196. Extender a las personas que se presentan como candidatas en los procesos electorales, las mismas garantías que la ley ya reconoce a los delegados y delegadas elegidos, para evitar discriminaciones derivadas de su participación.

197. Dignificar y estimular la incorporación de los trabajadores y trabajadoras a la actividad sindical estableciendo, legal y convencionalmente, garantías para su desarrollo profesional, condiciones salariales, etc. La opción de asumir durante un período de tiempo tareas de responsabilidad en el sindicato, o como representante electo, no puede comportar un perjuicio directo o indirecto en sus condiciones de vida o de trabajo y en su desarrollo profesional.

### **Eje 3. Las acciones del Objetivo 5**

198. Las organizaciones federales realizarán estudios para identificar los ámbitos de mayor precariedad laboral y aquellos que por sus particulares condiciones demandan de una acción sindical más intensa o especializada. En las actividades y empresas de los servicios donde se ocupa un alto volumen de jóvenes, mujeres e inmigrantes. En sectores industriales que se ven sometidos a continuos procesos de reestructuración empresarial. En nuevos ámbitos de actividad y en sectores intensivos en mano de obra que, tanto en la industria como en los servicios, han tenido una rápida expansión y la incorporación masiva de una nueva población laboral.

199. A partir de esta identificación y su cruce de rama y territorio se establecerán planes de trabajo específicos de acción sindical y una evaluación periódica de resultados.

200. Exigir a los poderes públicos una acción decidida de control y emersión de la economía sumergida y evitar que ésta aumente en la coyuntura económica negativa. Prestar atención y facilitar que no caiga en la irregularidad la población laboral inmigrante con permiso de residencia y de trabajo en nuestro país.

201. Garantizar una acción sindical eficaz frente a posibles situaciones de discriminación laboral en las empresas, a las prácticas fraudulentas o abusivas en la aplicación de las normas laborales y en las condiciones de tra-

bajo o hacia las personas más vulnerables por sus condiciones personales o de procedencia, para lo que las federaciones destinarán los recursos necesarios. Trabajaremos para que los jóvenes titulados en las empresas tengan un contrato y no una beca, y para que los estudiantes en prácticas tengan la formación adecuada.

202. Evitar las dobles escalas salariales de entrada en los convenios colectivos para trabajadores y trabajadoras que inician su inserción laboral, especialmente los jóvenes y la población inmigrante. Llevar a cabo una lucha permanente contra la discriminación salarial de las mujeres.
203. Las federaciones asumirán el deber de negociar medidas y planes de igualdad según establece la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y en los criterios confederales para la negociación colectiva. Son un apoyo los recursos que la Confederación y algunas organizaciones han elaborado y el asesoramiento de sindicalistas y personal técnico especializado.
204. Promover y alcanzar acuerdos en esta materia es un objetivo confederal prioritario en el mandato congresual, estando el Gobierno comprometido a realizar, a los cuatro años de entrar en vigor la ley, una evaluación con las organizaciones sindicales y empresariales de las medidas y planes realizados. Para prepararla, las organizaciones de CCOO deberán presentar a mediados de 2010 un informe de seguimiento y evaluación de lo hecho en su ámbito. Se realizará un debate confederal a final de 2010 para hacer el informe general que presentará CCOO.
205. Garantizar la presencia de afiliadas de CCOO en las mesas negociadoras de los convenios y acuerdos colectivos, en proporción al menos equivalente a su nivel de afiliación en la empresa o sector de que se trate, o en una proporción mayor si las trabajadoras en la empresa son más.
206. Desarrollar el principio de transversalidad de género en la práctica de la acción sindical, la negociación colectiva y el diálogo social, ampliando la cooperación de las distintas secretarías de las organizaciones con la Secretaría de la Mujer de su ámbito y realizando, de forma conjunta, evaluaciones del impacto de género de las iniciativas y negociaciones desarrolladas por el sindicato.
207. Facilitar la participación de jóvenes y/o Secretarías de Juventud en los procesos de negociación, fomentando así la cultura de cooperación y la transversalidad que define a las Secretarías de Juventud.
208. Asegurar la igualdad de trato y la no discriminación laboral de la población inmigrante en todos los ámbitos, e impulsar y extender la acción sindical general y la negociación colectiva en los sectores y territorios que concentran mayores porcentajes de trabajadoras y trabajadores extranjeros.
209. Los criterios para la negociación colectiva de la Confederación y, en su caso, de las federaciones sectoriales reflejarán las singularidades que la condición de inmigrante genera y una mayor atención para la aplicación efectiva de los contenidos de los convenios a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia del origen.

### **Eje 3. Los instrumentos de intervención y evaluación**

210. Las federaciones en su ámbito de responsabilidad, con el mayor nivel de descentralización posible, en coordinación con las organizaciones territoriales, elaborarán anualmente planes de trabajo específicos para el desarrollo de la actividad en las pymes, definiendo objetivos, recursos, responsabilidades y sistemas de evaluación. La acumulación de horas sindicales en los convenios colectivos sectoriales para su gobierno por el sindicato y los recursos previstos en el Eje 7 deberán permitir a las federaciones consolidar y ampliar la atención a las pequeñas empresas.
211. La dirección confederal impulsará la elaboración por las organizaciones federales de planes de trabajo para la constitución de secciones sindicales en las empresas y secciones sindicales intercentros y grupos de empresas, marcando las prioridades y objetivos año a año, y presentando un informe bianual de evaluación al Consejo Confederal. Las organizaciones designarán las personas responsables de la implementación de este plan en su ámbito de intervención.

212. En el primer año de mandato congresual, la dirección confederal elaborará un mapa de representantes sindicales (delegados LOLS) en las empresas. Con las organizaciones federales organizará los planes de trabajo para completar la designación de delegados en las empresas que todavía no lo han hecho, y para conseguir el derecho, a través de la negociación colectiva, en las empresas con más de 100 personas en su plantilla.
213. El Reglamento confederal de Secciones Sindicales será modificado para reflejar las obligaciones de la dirección de cada sección sindical en relación con las garantías de participación directa y preferente del conjunto de la afiliación en la empresa, en la toma de decisiones sobre la plataforma sindical y firma del convenio colectivo, expedientes de regulación de plantillas, convocatorias de huelga y actos de similar trascendencia.
214. El Reglamento de Secciones Sindicales, regulará el procedimiento de formación de las candidaturas de CCOO para concurrir a las elecciones sindicales, fomentando la participación de la afiliación y garantizando la presencia de mujeres y jóvenes de forma, al menos, proporcional a su nivel de afiliación en la empresa y adoptando medidas de acción positiva en las empresas con una presencia de mujeres y jóvenes muy superior a su afiliación. Igualmente, en las empresas donde la presencia de trabajadoras y trabajadores inmigrantes sea significativa, las candidaturas de CCOO los incluirán.
215. Con la coordinación confederal correspondiente, las organizaciones concernidas elaborarán planes específicos de afiliación en sectores de servicios con alto nivel de empleo joven y altas tasas de precariedad. Principalmente en aquellos que los jóvenes conciben como primer empleo o de transición, lo que dificulta su participación sindical.
216. La dirección confederal elaborará el mapa de la negociación colectiva, identificando las carencias de articulación entre convenios del mismo o similar ámbito funcional y los vacíos de cobertura, y los elementos de concurrencia conflictiva que puedan existir.
217. Las organizaciones de rama desarrollarán una acción sindical específica en los grupos multinacionales, y definirán instrumentos para el seguimiento regular de la misma.
218. Las organizaciones federales elaborarán planes para la organización del trabajo en relación con los TRADE y el impulso en el marco de la negociación colectiva de los acuerdos de interés profesional prevista en el Estatuto del Trabajo Autónomo.
219. La dirección confederal promoverá, con el concurso de las organizaciones, un debate sobre la posible reforma del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que culminará, en su caso, con la toma de decisiones sobre su pertinencia y alcance por el Consejo Confederal en el plazo de un año tras el 9º Congreso. En este marco se planteará la posibilidad de modificar la normativa de elecciones sindicales.
220. Para enmarcar ese debate, el 9º Congreso considera que en ningún caso pueden ser cuestionados aspectos como el desarrollo de elecciones sindicales participadas por el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, la función que la norma asigna al resultado de las elecciones para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales, el convenio colectivo estatutario de eficacia general y carácter normativo y las mayorías necesarias para su firma.
221. CCOO promoverá elaborar y aprobar una Ley de Participación Institucional de las organizaciones sindicales y empresariales, como instrumento para garantizar los objetivos de ampliar la presencia sindical en las instituciones y organismos públicos; reforzar los procedimientos de consulta y negociación previos a la presentación de iniciativas legislativas del Gobierno o aprobación de otras normas de rango inferior; establecer criterios de medición de la representatividad de las organizaciones empresariales; reglas claras de financiación; patrimonio sindical acumulado, etc.
222. Las organizaciones federales deberán presentar a mediados de 2010 un informe de seguimiento y evaluación de lo realizado, a través de la negociación colectiva, en relación con la implantación de medidas y planes de igualdad en las empresas.

223. Las organizaciones federales y sus estructuras responsables en la negociación colectiva sectorial y de empresa aportarán los datos relativos a las mesas negociadoras al Sistema Informático de Negociación Colectiva confederal, para que cada organización pueda evaluar el cumplimiento de objetivos respecto a la participación de mujeres, jóvenes e inmigrantes en las mesas negociadoras.
224. La Confederación y sus organizaciones realizarán informes de evaluación del impacto de género sobre las propuestas sindicales para las negociaciones en el Diálogo Social interprofesional y sectorial y sobre el resultado de los eventuales acuerdos que se alcancen. Serán realizados por la secretaría responsable de la negociación correspondiente con la colaboración de la Secretaría de la Mujer de su organización.
225. Para garantizar la correcta atención sindical a las personas inmigrantes, se establecerán procedimientos estables de cooperación y coordinación entre los diferentes ámbitos de trabajo, especialmente migración, empleo, acción sindical, organización y afiliación.



EJE  
4

**Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical.** Participar activamente en la construcción de la acción sindical transnacional, promover la negociación colectiva europea, cooperar para fortalecer el sindicalismo internacional.

## El diagnóstico

226. Los últimos cuatro años no han sido buenos para la construcción política de Europa, tanto por el frenazo a su primera Constitución como por el aumento del número de gobiernos euroescépticos. Se ha diluido el impulso político que conllevaba la Constitución. El Tratado de Lisboa, que finalmente salva a la Unión Europea (UE) de la parálisis, aún conservando buena parte de los contenidos del proyecto constitucional, rebaja su ambición política y demora en el tiempo algunos cambios necesarios.
227. Las instituciones económicas europeas, ante una crisis financiera que afecta a todas las economías europeas, parecen limitar su mensaje principal a la congelación salarial. El Ecofin<sup>8</sup> sigue sin actuar en la armonización de las políticas fiscales, en la transparencia de las entidades financieras, o ante la escasez de materias primas. A su vez, el Banco Central Europeo debería relacionarse más con el Parlamento y coordinar las políticas económicas y monetarias frente a la crisis. Merecen una severa crítica y la exigencia de que actúen.
228. La patronal europea se ha opuesto a la negociación de nuevas directivas. Siguen bloqueadas la de Comités de Empresa Europeos, y las de Tiempo de Trabajo y ETT en el Consejo Europeo. El diálogo social europeo interprofesional se ha visto limitado a los acuerdos voluntarios –estrés en el trabajo y violencia en el trabajo–. La CES<sup>9</sup> ha aceptado analizar conjuntamente los elementos que conforman el concepto de “flexiguridad”, pero manteniendo la oposición sindical a la pretensión de reducir el derecho del trabajo europeo, que era el objetivo del Libro Verde “Modernizar el derecho del trabajo”.
229. Como positivo hay que destacar la movilización y negociación transnacionales sobre la Directiva de Servicios. El acuerdo logró eliminar los principales riesgos laborales y sindicales que contenía el primer proyecto (Bolkestein). Las sentencias interpretativas negativas del Tribunal de Justicia Europeo sobre casos concretos relevantes en relación con la primacía del derecho de huelga y sobre el respeto a los salarios y condiciones de trabajo para los trabajadores desplazados requieren de nuevos análisis y medidas sindicales para que no se abra un camino fácil de *dumping* laboral.
230. El Congreso de la CES en Sevilla avanzó en su apuesta por un sindicalismo europeo más transnacional en la negociación colectiva, el establecimiento de normas laborales y sociales europeas básicas y la intervención sindical en los procesos de reestructuración empresarial y sectorial. Pero para lograr dichos objetivos sigue siendo imprescindible dotar de más capacidades a la CES, instrumentales y políticas, y este reto sigue pendiente.
231. La creación, en 2006, de la Confederación Sindical Internacional (CSI) es el acontecimiento sindical más reseñable del pasado período. El programa para la construcción de un “nuevo internacionalismo sindical” es plenamente coherente con los planteamientos sindicales de CCOO. Queda pendiente la plena integración de las federaciones sindicales internacionales (FSI) en la CSI, y no será una tarea fácil.
232. La economía mundial ha crecido a tasas desconocidas desde hace 40 años en los cinco continentes, sobre todo en los países en desarrollo y en las clasificadas como “economías en transición”. China e India se perfilan como primeras potencias económicas mundiales. Pero al mismo tiempo, la brecha de la riqueza se

<sup>8</sup> Comisión Económica y de Finanzas.

<sup>9</sup> Confederación Europea de Sindicatos.



ha ahondado entre las naciones más ricas y las más empobrecidas (África y algunas de Asia y América Latina) y la desigualdad ha aumentado. La feminización de la pobreza ha crecido y con ella sus nefastas consecuencias para las mujeres y para las personas que dependen de ellas. No obstante, en algunos países ha sido compatible el aumento de la desigualdad con la salida de millones de personas de la pobreza extrema y la desnutrición. En todo caso, los derechos laborales y las condiciones de trabajo dignas no se han generalizado. El trabajo informal y el precario han aumentado y son los predominantes en muchos países.

233. En la política mundial actual hay tanto incertidumbres y riesgos como oportunidades. El objetivo principal del sindicalismo mundial debe ser contribuir a transformar en realidad las oportunidades, y en algunos países ya se avanza en esta dirección. Lograr que el trabajo y sus derechos estén en el centro de los procesos de globalización y de las políticas que la regulen, porque la única forma de mantener o profundizar los derechos, también en nuestro país, es que los disfrute toda la población trabajadora en el mundo, y los sindicatos son una pieza clave en la construcción de sociedades libres e igualitarias. Ocuparnos de cuestiones fundamentales como la fractura alimentaria por la inflación de los precios de los alimentos básicos, que afecta a las poblaciones más empobrecidas, la escasez de materias primas y la lucha de intereses por su control, la producción mundial *limpia* y no sólo en los países ricos, el cambio climático, o las pandemias y las migraciones.
234. La lucha mundial por el control de los recursos y de las zonas geoestratégicas se ha agravado con la política internacional de los últimos ocho años del Gobierno de los EEUU, que no ha contribuido a dar soluciones a los problemas clave señalados y ha aumentado los riesgos ante el terrorismo internacional, la proliferación nuclear o los conflictos regionales que más pueden afectar a la paz mundial (Oriente Próximo y Medio). Por razones demográficas, económicas, políticas y culturales, el mundo del siglo XXI será multipolar, que no es garantía para la paz y sí causa de complejidad. La lucha por la paz forma parte de la Historia del movimiento sindical. Tiene que seguir siéndolo, porque la forma más segura de garantizar la paz universal es universalizar la democracia y los derechos humanos y crear auténticas instituciones democráticas de gobierno del mundo. Combatir la violencia hacia las mujeres y poner fin a los crímenes machistas es parte indisoluble de estos objetivos.
235. Sindicalizar las redes de producción globales que integran las empresas multinacionales (EMN) es otro de los retos del sindicalismo internacional, que es quien tiene una mayor capacidad de presión frente a las empresas y de denuncia de sus políticas de explotación, también ante los incumplimientos de las EMN instaladas en España. Los acuerdos mundiales de las FSI con EMN españolas, Telefónica, Endesa e Inditex, y otros en la banca (Santander y BBVA), sirven como ejemplos iniciales a extender.
236. La cooperación sindical internacional resulta imprescindible para afrontar los retos que la globalización plantea al sindicalismo. En los últimos años la cooperación sindical española ha incrementado sustancialmente los fondos que gestiona. Duplicar la ayuda oficial al desarrollo en la pasada legislatura (0,5% del PIB), junto al esfuerzo de reorganización, planificación y elaboración de estrategias del Plan Director 2004-2008 y el consenso materializado en la firma del Pacto de Estado contra la pobreza, sitúa la cooperación española en buena posición para alcanzar el 0,7% en el año 2012.
237. A su vez, CCOO ha avanzado en la consolidación de la cooperación sindical al desarrollo en el último mandato congresual a través de su participación en el 2º Programa de Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales 2005-2007, gestionado por la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga. En 2008 se inicia la ejecución de los convenios de cooperación cofinanciados por la AECl<sup>10</sup> para el periodo 2008-2012.
238. La cooperación internacional española asiste a cambios profundos para adaptarse a las nuevas demandas, armonización, coordinación y complementariedad. Se debe transitar desde una política de ayuda humanitaria, necesaria, a una auténtica política de cooperación internacional para el desarrollo económico y social. Las estrategias de los países receptores deben incluir la creación de tejido productivo y de trabajo decente y

---

<sup>10</sup> Agencia Española de Cooperación Internacional.

asegurar la incorporación y permanencia de las mujeres al mercado laboral. La ayuda oficial al desarrollo y las políticas económicas, financieras y comerciales deben ser coherentes para ganar en eficacia y acabar con barreras comerciales que imponen reglas injustas y limitan el acceso de los países empobrecidos al comercio internacional.

#### **Eje 4. Los objetivos y prioridades**

---

239. 1, Promover la negociación colectiva supranacional y el establecimiento de normas sociales básicas en Europa. Impulsar la consolidación de la Confederación Europea de Sindicatos y su capacidad organizativa y de acción sindical.
  240. 2, Contribuir a consolidar la Confederación Sindical Internacional, para extender los derechos laborales y para ganar influencia ante las instituciones multilaterales y en las empresas multinacionales.
  241. 3, Impulsar y consolidar la política confederal de cooperación sindical al desarrollo, que contribuya al internacionalismo solidario y a fortalecer los sindicatos de los países en desarrollo. Consolidar y mejorar la red de fundaciones de CCOO.
  242. 4, Participar con el sindicalismo internacional en la lucha para universalizar los derechos humanos y sindicales, por la paz, y para democratizar las instituciones internacionales. Garantizar la aportación de CCOO en todos los ámbitos para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.
- 

#### **Eje 4. Las acciones del Objetivo 1**

243. Promover desde nuestras federaciones estatales y las federaciones sindicales europeas (FSE) acciones que permitan ir sentando bases de negociación colectiva transnacional, de acuerdo con las orientaciones del XI Congreso de la CES. Avanzar sobre estándares mínimos, en materia salarial –sin discriminación de género– o en los instrumentos de coordinación entre sindicatos, dinamizando el Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva.
244. Promover un sistema de normas básicas europeas, laborales y sociales que respeten los derechos más avanzados que se den en algunos países de la UE. Trabajar para ello en el seno de la CES, para que los impulse a través del diálogo social y el político con las instituciones europeas, y ante el Gobierno de España.
245. Participar activamente en la conferencia de organización de la CES para que se adopten las medidas organizativas y de acción sindical necesarias para avanzar en los objetivos anteriores y en el cumplimiento de los otros objetivos principales de su último congreso.
246. Establecer las medidas legislativas necesarias –europeas y nacionales– para garantizar que cuando una empresa de un país miembro realiza una actividad económica en otro país de la UE, los salarios y demás condiciones de trabajo de sus trabajadores son las prescritas por las leyes y convenios del país en donde se realiza la actividad económica. Exigir la revisión de la Directiva sobre desplazamiento de los trabajadores, ante las instituciones europeas, los gobiernos nacionales y las patronales, europeas y nacionales.
247. Participar activamente en la revisión de la Directiva sobre comités de empresa europeos. Colaborar con las federaciones estatales en la coordinación de la actividad sindical que se realiza en estos comités.
248. Promover en el marco de la CES y ante el Gobierno de España la definición y puesta en práctica de una política industrial europea.
249. Establecer los marcos normativos y contractuales adecuados que permitan una participación más efectiva de

las FSE y las federaciones estatales nacionales en los procesos de reestructuración empresariales. Promover la construcción de un sistema europeo extrajudicial de solución de conflictos.

250. Ayudar a la afiliación sindical de los trabajadores inmigrantes de otros países de la UE, mediante la cooperación con los sindicatos de los países de origen. Priorizar para ello las relaciones bilaterales con los sindicatos de Rumanía y Bulgaria. Prestar especial atención a las situaciones en las que las trabajadoras pudieran ser objeto de discriminaciones de todo tipo por su condición de mujeres.

#### **Eje 4. Las acciones del objetivo 2**

251. Contribuir, con el trabajo en nuestro país y en la CSI y las FSI, a que la acción sindical internacional se articule con la desarrollada en los ámbitos nacionales, locales y de empresa para alcanzar los objetivos programáticos de las internacionales sindicales.
252. Desarrollar campañas y acciones para avanzar en los objetivos de la Jornada de Acción Mundial de octubre de 2008, en la universalización de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y de los demás contenidos del Trabajo Decente. Realizar, en colaboración con la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, una campaña de sensibilización entre las trabajadoras y trabajadores españoles sobre estos dos objetivos, para implicarlos en la construcción del nuevo internacionalismo sindical solidario y comprometido con la igualdad.
253. Globalizar los derechos en las empresas mundiales con el trabajo de las federaciones estatales, reforzando el sindicato en las EMN españolas, su actividad en los comités mundiales de los grupos multinacionales, la coordinación con los sindicatos de otros países para impulsar el trabajo de las FSI. Los objetivos prioritarios son promover la organización sindical en las empresas filiales y proveedoras, y la coordinación, para hacer cumplir las normas y derechos laborales básicos, constituir comités de grupo de empresas y lograr “acuerdos mundiales”. La negociación colectiva, la consecución de Cartas de Derechos Sociales mínimos en las EMN, y la aplicación de los principios de Responsabilidad Social Empresarial, que en la acción sindical internacional cobra especial relevancia, son instrumentos a utilizar, extendiendo su aplicación a toda la cadena de valor (producción, comercialización, proveedores y clientes).
254. Trabajar para atajar la brecha salarial que impide, en mayor o menor porcentaje en todos los países, que las mujeres perciban igual salario por trabajo de igual valor.
255. Promover, en el seno de la CSI y las FSI, la plena integración de las federaciones sindicales internacionales en la Confederación mundial según un modelo que respete la autonomía de aquéllas en su ámbito de acción sindical.
256. Contribuir al fortalecimiento de las estructuras sindicales y del diálogo social en los procesos de integración económica y política que se desarrollan en América Latina y la Región Euromediterránea. Realizar el seguimiento de las negociaciones de los procesos de asociación de la UE con Mercosur, Comunidad Andina, Centroamérica y África, para que incluyan cláusulas laborales, sociales y medioambientales y establezcan órganos de consulta de los interlocutores sociales.
257. Fortalecer el ámbito sindical iberoamericano y, en el marco de la Secretaría General Iberoamericana, los procedimientos de participación de los interlocutores sociales en las cumbres políticas. En el marco de los “encuentros de los interlocutores sociales iberoamericanos” promover el diálogo social y los derechos laborales y sociales en el área. Impulsar y participar en la elaboración y desarrollo de la Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo.
258. Realizar el seguimiento de las negociaciones de la Ronda de Doha para la liberalización del comercio mundial y, en su caso, de los acuerdos que se alcancen. En el seno de la CSI y ante el Gobierno español promover la inclusión en ellos de cláusulas laborales y medioambientales y el estudio del impacto sobre el empleo de los acuerdos comerciales multilaterales y bilaterales.

259. Participar en las acciones de la CSI tendentes a fortalecer el papel de la OIT<sup>11</sup> y el obligado cumplimiento de sus convenios, estableciendo a tal fin los instrumentos sancionadores necesarios. Actuar ante el Gobierno y la patronal españoles.
260. Fortalecer la cooperación con los sindicatos de los países de origen con mayor flujo de inmigración a España, tanto para evitar la explotación por parte de las mafias en sus países como para garantizar los derechos laborales en nuestro país. La colaboración es especialmente relevante para conseguir y mantener la vinculación sindical de los trabajadores inmigrantes, en su país y en España, y promover su afiliación. Identificar los países prioritarios para esta acción entre los que tienen mayor emigración a España en América Latina y África.

#### **Eje 4. Las acciones del Objetivo 3**

261. Defender ante los gobiernos, de España y de las CCAA, una política de cooperación al desarrollo que promueva la coherencia de políticas –económicas, comerciales y sociales–, la vinculación entre trabajo decente y desarrollo sostenible, la complementariedad de las políticas de cooperación y la coordinación de agentes, y se cumplan los compromisos de alcanzar un gasto del 0,7% del PIB.
262. Hacer una efectiva coordinación de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, que promueva la coherencia, la corresponsabilidad y la confederabilidad de las actuaciones donde participan las organizaciones confederadas. Desarrollar un plan estratégico plurianual común, con objetivos compartidos, criterios de actuación y ámbitos de intervención, identificando los sindicatos con los que vamos a trabajar.
263. Especializar nuestros proyectos de cooperación primando los objetivos de: refuerzo de los sindicatos y poder equilibrado de hombres y mujeres en ellos, promoción del diálogo social tripartito, coordinación efectiva de la acción sindical en las empresas españolas transnacionales.
264. Apoyar la articulación de redes a nivel regional y subregional en los distintos continentes, que faciliten la acción de las centrales sindicales y otros agentes sociales en el marco de los procesos de integración regional. Desarrollar programas de cooperación con la CSI y sus organizaciones regionales y las FSI.

#### **Eje 4. Las acciones del Objetivo 4**

265. Promover la participación del sindicato en acciones y movilizaciones, de ámbito nacional e internacional, por la paz mundial y la universalización de los derechos humanos y la democracia, desde la autonomía sindical y en coherencia con nuestros principios de actuación. En particular, desarrollar acciones de solidaridad con los pueblos palestino y saharauí y en defensa de sus derechos reconocidos por Naciones Unidas, así como con el pueblo de Irak.
266. Defender la existencia de sindicatos libres en todos los países, donde se garantice el respeto y la presencia de mujeres, y no acallar su inexistencia, también en las economías emergentes como China. Participar en las campañas internacionales de solidaridad contra los asesinatos y la violencia o represión de sindicalistas, de mujeres trabajadoras y sindicalistas y de represión de la actividad sindical. Seguir sosteniendo la denuncia y la solidaridad de estos casos en Colombia y Guatemala. Impulsar el debate y contribuir a la creación de un Tribunal Laboral Internacional que asegure los derechos laborales en el mundo y juzgue su vulneración.
267. Sostener la causa jurídica, promovida ante la Audiencia Nacional por CCOO y la Fundación Rigoberta Men-

---

<sup>11</sup> Organización Internacional del Trabajo.

chú, contra los responsables del genocidio y el atroz feminicidio en Guatemala, promoviendo la difusión pública del proceso.

268. Presionar para democratizar las instituciones financieras mundiales. Participar en las actividades de la CSI y otras organizaciones internacionales para reformar la ONU<sup>12</sup> y sus agencias y organismos, para democratizarla y lograr que reconozcan la función de los interlocutores sociales, para que sean coherentes con los principios de la OIT y refuercen su capacidad de gobierno de los grandes asuntos mundiales.
269. Promover la participación de nuestra afiliación y de la población trabajadora en las campañas y acciones por el cumplimiento de los Objetivos del Milenio, como el Llamamiento Mundial de Acción contra la Pobreza, y en las desarrolladas para combatir todas las formas de racismo y xenofobia, machismo, misoginia y sexismo.
270. Abordar de forma integral las políticas medioambientales, teniendo como objetivo la producción *limpia* en el conjunto del planeta y no sólo en los países ricos, que pueden *exportar* su producción contaminante a otros países. Promover la aplicación de las resoluciones de la CSI y la CES sobre el papel de los sindicatos en la lucha contra el cambio climático. Abordar las políticas contra el cambio climático teniendo en cuenta el objetivo de producción *limpia* mundial, el impacto en el empleo de la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub>, la protección de los trabajadores afectados y la creación de nuevos puestos de trabajo "verdes".
271. Contribuir al desarrollo de las campañas de CSI y CES para combatir la discriminación salarial, facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, promover la participación de mujeres en puestos de toma de decisiones en los sindicatos, en las empresas y en la sociedad, luchar para erradicar la lacra de la violencia machista.
272. Trabajar para mejorar la legislación internacional en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

#### **Eje 4. Los instrumentos de intervención y evaluación**

273. La Comisión Ejecutiva Confederal definirá los ámbitos de coordinación de las estructuras de la Confederación que participan en la actividad sindical internacional (secretarías confederales, comités de la UE, federaciones estatales y organizaciones territoriales, fundaciones, etc.) –garantizando la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones– para hacer más eficaz el trabajo y articular la acción sindical internacional y de cooperación con las políticas generales de CCOO.
274. Se reforzará la cooperación con el Instituto Sindical Europeo, la Fundación Dublín, los equipos de la CSI y el Comité Sindical de la OCDE<sup>13</sup> y sus redes de investigación, la Oficina de los Trabajadores de la OIT y con nuestra Fundación de Estudios 1º de Mayo, para contar con estudios de distintos países.
275. La colaboración con la Fundación *Sustainlabour* es fundamental para el tratamiento de lo relacionado con el desarrollo sostenible y el cambio climático, así como para las acciones de cooperación sindical internacional sobre estos temas.
276. Dar una mayor difusión y visibilidad a la acción sindical europea e internacional que desarrollamos, mediante la comunicación externa, estableciendo canales de información e intervención con las organizaciones confederadas, con el Gobierno, instituciones públicas y organizaciones empresariales, con la afiliación y en los centros de trabajo.
277. Garantizar la presencia activa de CCOO en los Comités de Mujeres de CSI y CES y en todos los ámbitos internacionales de consulta y toma de decisiones. Participar en la Conferencia Mundial de Mujeres organizada

---

<sup>12</sup> Organización de Naciones Unidas.

<sup>13</sup> Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico.

por la CSI, y en otros foros de debate y reivindicación que organicen las Confederaciones Internacionales, para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Potenciar los Comités de Jóvenes en la CES y CSI y sus aportaciones a la política sindical general.

278. Potenciar el Comité de Jóvenes de la CES, dotándolo de mayor transversalidad en su funcionamiento y de recursos para que influya en la política sindical general europea.
279. La política de alianzas es muy importante para desarrollar la acción sindical internacional, compatible con mantener nuestra autonomía sindical y con la defensa del sindicalismo de clase y confederal, frente a sindicatos corporativos, en las Confederaciones europea e internacional. La unidad de acción con UGT es básica. Algunos de los grandes objetivos de la CES y la CSI requieren alianzas con las organizaciones políticas internacionales y nacionales. Para desarrollar las acciones del Objetivo 4 de este Eje hay que promover alianzas con diferentes organizaciones sociales y no gubernamentales y las redes que las conforman. Las secretarías confederales implicadas definirán los criterios y prioridades en nuestra relación con las organizaciones sindicales europeas e internacionales.
280. El principal instrumento del que se ha dotado CCOO para la gestión concreta de las actividades de cooperación internacional es la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga. Los responsables de la cooperación internacional en las organizaciones de rama y territoriales, coordinados en el ámbito confederal, velarán por la aplicación de una estrategia común en la definición de objetivos, proyectos y organizaciones con las que desarrollarlos, extensible a toda la red de Fundaciones. Las personas responsables de las políticas de igualdad para las mujeres informarán y asesorarán los proyectos de CCOO para garantizar la transversalidad de género.
281. Promover una gestión eficaz y transparente de los recursos de cooperación que maneja Comisiones Obreras y su red de Fundaciones territoriales Paz y Solidaridad, lo que implica conocer las subvenciones finalistas, convenios y programas así como los recursos humanos y materiales de que dispone la red.
282. Impulsar la formación en cooperación al desarrollo, apoyando y dotando de elementos valorativos y de gestión para la participación e implicación de las organizaciones confederadas en los programas y convenios de cooperación.
283. Incrementar la difusión y la corresponsabilidad de las políticas de cooperación en el sindicato, tanto con la aportación de recursos propios, el 0,7% de los ingresos por cuota de las organizaciones confederadas y con la calidad de las actividades de cooperación y proyectos realizados, como con la eficacia de la gestión y la eficiencia y transparencia en la utilización de los recursos que gestionan.
284. Fortalecer la presencia de CCOO y de nuestra red de Fundaciones en los organismos institucionales que definen y gestionan las políticas de cooperación, particularmente en el Consejo de Cooperación al Desarrollo, para incidir en la política española de cooperación internacional y conseguir el reconocimiento de los sindicatos como agentes de cooperación en las leyes autonómicas.
285. Los convenios de CCOO cofinanciados por la AECID para el periodo 2008-2012 destinarán un 5% a la sensibilización y a la educación para el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras españolas de los diversos sectores de producción en coordinación con redes sindicales mundiales, y se destinará a políticas laborales de equidad de género al menos un 30% del convenio.



## El diagnóstico

286. La dimensión alcanzada por CCOO en afiliación y representación, así como su reconocimiento institucional y legitimación social, hacen que la mejora continua de nuestros métodos de participación, decisión y actuación, es decir, de nuestro trabajo, sea una exigencia permanente e irrenunciable.
287. Nuestra autonomía es garantía de pluralidad, de que las mujeres y los hombres de CCOO puedan compartir programas y objetivos en el respeto mutuo a sus particulares creencias o adscripciones ideológicas. Esta pluralidad se asegura en la democracia por la que nos regimos en la elección de los órganos de dirección, en la construcción de las decisiones y en el funcionamiento orgánico para aplicarlas.
288. A partir de su autonomía y compromiso, CCOO se ha constituido en la mayor organización social y política del país, que tiene representación y afiliación en todos los ámbitos, que de manera pausada pero regular incrementa su afiliación, y que goza de un creciente respeto entre las organizaciones sindicales de Europa y del mundo. Por ello estamos permanentemente obligados a una evaluación de los mecanismos organizativos y de la puesta a punto de las sinergias imprescindibles, para seguir avanzando y, sobre todo, para afrontar las responsabilidades que, por ser quien somos y como somos, hemos contraído.
289. Ello nos exige acertar en la definición de los aspectos programáticos que hemos definido en este Programa de Acción y nos obliga a reforzar aquellos otros que, dependiendo sólo de nosotros mismos, deben tener la adecuada puesta a punto para desarrollarlos de la forma más eficiente posible y que redunden en una mayor eficacia para la afiliación, en particular, y para la población trabajadora en general.
290. Conviene ser especialmente incisivos en fortalecer la confederalidad, que está en la base de la definición del sindicato en sus aspectos formales y funcionales. Desde su doble articulación laboral y socioeconómica, al asegurar la corresponsabilidad en la toma de decisiones, fortaleciendo la cooperación entre las organizaciones confederadas, definiendo los mecanismos de participación, mapas de responsabilidad, etc. La articulación de estos elementos es clave en una organización como CCOO que realiza en el 9º Congreso Confederal una renovada apuesta para seguir creciendo y fortalecerse entre la población trabajadora y ante la sociedad.
291. Nos debemos ocupar de reforzar el sentido de pertenencia de las diferentes estructuras, organizaciones y de la afiliación, a ese todo que nos hace grandes y que es CCOO. Porque es ese todo, a través de las diferentes organizaciones sectoriales y territoriales y mediante las capacidades que deposita en cada una de ellas, el que nos potencia entre la población trabajadora y nos proyecta ante la sociedad y ante nuestras contrapartes como útiles y respetables.
292. Este sentido de pertenencia es el que recogen nuestros Estatutos confederales cuando establecen que *la afiliación se realizará a la Confederación Sindical de CCOO a través de las organizaciones confederadas según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona*. Y es desde esa pertenencia a las CCOO de donde emana la confederalidad, entendida como el conjunto de capacidades y responsabilidades de gobierno depositadas en las diferentes organizaciones y estructuras, y que están obligadas a la complementación imprescindible que deriva de las exigencias del encuadramiento organizativo y de los mandatos establecidos en los diferentes congresos.
293. La concreción de la confederalidad viene dada por la arquitectura jurídico-organizativa establecida en nuestros Estatutos, que asegura la preeminencia de la norma para fijar los mecanismos de decisión y garantizar



la necesaria cohesión interna. Y se completa con la identificación de las distintas organizaciones que integran CCOO con la política y el programa definidos, participados y aprobados por el conjunto de la Confederación, y que constituyen la base fundamental para garantizar la cooperación, el desarrollo y la proyección pública de nuestra acción. Confederalidad es, además, representación general de los derechos e intereses de la población trabajadora, partiendo de su diversidad, defendidos desde un programa compartido e inspirado en valores que identifican a CCOO y la diferencian de otras organizaciones sociales o políticas.

294. Más allá de las exigencias que la estructuración organizativa determina, debemos procurar que el sentimiento de pertenencia impulse una mayor voluntad de ser, de estar y de participar. Es imprescindible para ganar capacidad de iniciativa, de afiliación y de presencia y representación en los centros de trabajo, y es el apoyo de todas las estructuras y organizaciones de la Confederación para impulsar un cada vez más necesario y fuerte sentido de colaboración y de cooperación.
295. La pertenencia a una misma organización, a CCOO, no tiene sentido si no va acompañada de una idea de corresponsabilidad y de colaboración, que emana del interés mutuo y de la solidaridad que está en el origen mismo de las organizaciones obreras. Y ha de ser ese sentido cooperativo y solidario el que permita que los lógicos deseos de mejora y crecimiento de las distintas organizaciones no se planteen como disputas estériles de unos frente a otros, sino como potenciadores de un mayor desarrollo en todas y cada una de ellas. Esa voluntad cooperativa debe estar presente en las decisiones a adoptar en cualquier nivel, decisiones que deberán estar presididas por la mayor responsabilidad, pero también imbuidas de un sentido de ayuda cada vez más visible.
296. En una organización tan grande y compleja como es CCOO surgen diferentes maneras de concebir la organización y la gestión de los problemas y oportunidades que se nos plantean. La confederalidad y el sentido de pertenencia a un todo no debe suponer encorsetar ninguna de las legítimas ambiciones de liderazgo y mejora de las organizaciones, ni para obstaculizar debates imprescindibles, pues ello constituiría la negación misma de la cooperación que propugnamos. Ésta, si la queremos aplicar en ese sentido potenciador, debe ser vista como una exigencia para todos los órganos de dirección (cualquiera que sea su organización o estructura) y, por tanto, como una salvaguarda para que los debates deriven en deliberaciones enriquecedoras del acervo sindical de toda la organización.
297. La cooperación nos permite afrontar mejor las actuaciones para la atención de los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su función en un mismo centro de trabajo, aunque bajo encuadramientos sectoriales diferentes. Es ésta una realidad que aumenta como consecuencia de la descentralización en la producción y en la prestación de servicios. Y debe ser también nuestra manera de trabajar para reforzar la atención sindical en el sector servicios y para superar las dificultades existentes para actuar en sus centros de trabajo.
298. Para incentivar y desarrollar fórmulas de cooperación, que eviten y superen algunos de los *conflictos* latentes en la organización, el 9º Congreso Confederal debe establecer los criterios básicos que, dentro del procedimiento actual, han de presidir las fusiones que puedan darse. Debe también fijar un plazo máximo para la adscripción sectorial de los denominados *colectivos fronterizos* por el Consejo Confederal. Y debe dotar a la Comisión Ejecutiva Confederal de un procedimiento que le permita resolver los conflictos de concurrencia que puedan surgir, entre diferentes organizaciones sectoriales, en el ámbito de la negociación colectiva o de las elecciones sindicales.
299. Dado que es en los órganos con mayor responsabilidad donde también se asientan las mayores capacidades para estimular determinadas orientaciones, se precisa una mayor dinamización del Comité Confederal por parte de la Comisión Ejecutiva Confederal. Sus posibilidades para tratar determinados temas a través de una previa y mayor deliberación son elevadas. A su vez, el adecuado funcionamiento de las comisiones confederales de área o plenarios de secretarías debe contribuir a conformar la política sindical.
300. Estas acciones, acompañadas de un mayor esfuerzo en la comunicación hacia todas las estructuras del sindicato, deben redundar en un modelo de dirección que cuente con la mayor implicación de todas las organizaciones que integran la Confederación y que se sienta más próximo y participativo. Todo ello sin menos-



cabo de las capacidades y obligaciones en la toma de decisiones de cada ámbito, y que es tan necesario hacer comprensibles como preservar.

## **Eje 5. Los objetivos y prioridades**

---

301. 1. Remarcar y desarrollar *la cultura de pertenencia* a CCOO como fuente impulsora de la coherencia interna y de la imprescindible cooperación entre afiliación, estructuras y organizaciones.
  302. 2. Coordinar e impulsar la cooperación para atender realidades multisectoriales concurrentes en un mismo espacio de trabajo, cuando no sean diseñadas y ejecutadas por las organizaciones sectoriales presentes en aquél.
  303. 3. Reforzar la acción sindical, la corresponsabilidad y la cooperación entre todas las organizaciones que operan en el sector servicios, para ganar poder sindical, crecer en afiliación y mejorar su atención, y defender un concepto de servicio público a la ciudadanía que repercuta en el bienestar general.
  304. 4. Señalar las condiciones en que pueden desarrollarse los procesos de fusión de federaciones; adoptar mandatos que resuelvan la adscripción de los llamados colectivos fronterizos; y dotarnos de mecanismos para dirimir los conflictos en materia de negociación colectiva.
  305. 5. Impulsar el trabajo común y sistemático entre las secretarías o áreas de las distintas estructuras, para construir y favorecer el conocimiento de las iniciativas a desarrollar.
  306. 6. Fortalecer el Comité Confederal para que, desde su condición de órgano para la dirección, participe en la elaboración de propuestas sindicales y organizativas estratégicas y fomente el conocimiento, la cooperación y la cohesión interna.
- 

### **Eje 5. Las acciones del Objetivo 1**

307. Potenciar con todas la organizaciones las reuniones que, en materias como protección social, infraestructuras, servicios públicos, política industrial, etc., puedan contribuir a una visión más global de la política general del sindicato.
308. Aprobar medidas que hagan más visible la solidaridad y la corresponsabilidad del conjunto de la organización en todas las actuaciones que el sindicato promueva.
309. Procurar, buscando la mayor articulación y cooperación, el reforzamiento de las acciones que el sindicato puede desarrollar entre las personas que integran el colectivo de jubilados y pensionistas, para hacer más visible la utilidad y solidaridad del sindicato entre esta parte cada vez más numerosa de la sociedad, y su compromiso al estar afiliados a CCOO.
310. Coordinar las distintas actuaciones destinadas a la cooperación internacional para evitar contradicciones con las políticas de acción sindical internacional y aprovechar las sinergias que de ello se derivan (ver también el Eje 4).

### **Eje 5. Las acciones de los Objetivos 2 y 3**

311. Impulsar y desarrollar actuaciones conjuntas de las organizaciones sectoriales con presencia real o potencial en espacios laborales multisectoriales. Es el caso de aeropuertos, estaciones, puertos, viveros de empresas, centros hospitalarios, polígonos petroquímicos, centros comerciales, etc., donde se asientan empresas que realizan actividades diferentes y que se rigen por convenios distintos, pero a las que afectan medidas y de-

cisiones comunes, relativas a la salud laboral, horarios, condiciones de seguridad, etc. Mediante la cooperación se trata de suplir los déficit, potenciar las sinergias y defender mejor a las personas que tienen allí su puesto de trabajo.

312. Promover unidades de coordinación sindical interempresas en esos ámbitos donde diferentes sectores comparten un mismo centro de trabajo. Utilizar los derechos de información y coordinación del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.
313. Intervenir en las decisiones empresariales de descentralización productiva para limitarla, negociar las condiciones que afecten a las garantías laborales de quienes trabajan en las contratas y subcontratas y exigir la responsabilidad solidaria en la cadena de subcontratación.
314. Prestar especial atención a los marcos de negociación colectiva en los procesos de externalización de la actividad empresarial, evitando en ellos la proliferación de nuevos ámbitos y reforzando el papel del convenio sectorial, ampliando en su caso los ámbitos funcionales de los convenios ya existentes para cubrir nuevas actividades. Impedir fugas hacia convenios colectivos más débiles y promover acuerdos para los trabajadores y trabajadoras autónomos dependientes. Asegurar desde la empresa principal que se aplica el convenio colectivo correspondiente en las empresas contratistas. Establecer acuerdos sobre las condiciones de ejecución de la actividad para las empresas que comparten un mismo lugar de trabajo.
315. La cooperación no sólo tiene que desarrollarse entre organizaciones y estructuras diferentes. También en el seno de las federaciones debe ampliarse, especialmente para llegar y atender mejor a los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas empresas.
316. Impulsar la cooperación en el sector servicios en general a través de la elaboración conjunta, entre federaciones y Confederación, de planes específicos de trabajo para diseñar una acción sindical coordinada. Se trata de afrontar en las mejores condiciones la fragmentación y transformación que en este ámbito se produzca y ganar capacidad de iniciativa, afiliación y hacer muy visible y eficaz la presencia del sindicato, pues es aquí donde se ocupa el mayor porcentaje de población trabajadora.
317. Trabajar en cooperación en el Área Pública para la mejor atención de las empleadas y empleados públicos, dotándose las federaciones concernidas de los criterios de actuación y ámbitos de colaboración que acuerden y consideren más adecuados.
318. Impulsar mecanismos de cooperación con aquellas organizaciones territoriales que desarrollan su acción en zonas de especial dificultad para el sindicalismo confederal, como en el caso de Euskadi.

#### **Eje 5. Las acciones del Objetivo 4**

319. Con el fin de que la cooperación no se vea obstaculizada por un inadecuado esquema organizativo, se hace preciso definir un marco más propicio para la búsqueda de la organización sectorial más apropiada. En materia de fusiones federativas se mantendrá el procedimiento contemplado en los Estatutos confederales, pero acotando la voluntad de federarse al criterio de que las federaciones de industria y las de servicios no podrán fusionarse entre sí, y las federaciones de servicios preminentemente privados y las de servicios predominantemente públicos tampoco podrán fusionarse entre ellas.
320. En todos los casos el Consejo Confederal, en el momento de dar su autorización, podrá condicionarla a la reubicación de determinados colectivos que pudieran considerarse mejor servidos en una organización sectorial distinta a la resultante de la fusión.
321. El Consejo Confederal procederá, en la última reunión del año 2009, a llevar a cabo la reasignación oportuna de los colectivos denominados fronterizos. Para ello, la Comisión Ejecutiva Confederal desarrollará las actuaciones pertinentes para articular una propuesta, desde los deseables consensos y teniendo en cuenta el plazo fijado. Esta reasignación será previa a la aprobación de cualquier fusión.

322. El Consejo Confederal, en su última reunión del año 2009, se dotará de un procedimiento reglamentario que permita a la Comisión Ejecutiva Confederal resolver los conflictos que surgen entre las organizaciones de rama para protagonizar la negociación colectiva (ver también el Eje 3).

### **Eje 5. Las acciones del Objetivo 5**

323. Desarrollar un trabajo sistematizado en torno a todos los temas que se incluyan en el Diálogo Social, para favorecer la construcción compartida de las posiciones a sustentar y posibilitar así la sincronía necesaria en los distintos ámbitos del mismo. A este fin, el Consejo Confederal dedicará dos reuniones monográficas, durante el periodo entre congresos, para intercambiar experiencias, evaluar resultados y, en su caso, definir nuevos objetivos (ver también el Eje 1).

324. Debatir sobre la administración de los recursos de que dispone el sindicato y preparar las decisiones que, en relación con los mismos, han de conocer y definir los órganos de dirección (ver también el Eje 7).

### **Eje 5. Las acciones del Objetivo 6**

325. El Comité Confederal debe ser un órgano especialmente llamado a fomentar la cooperación y la cohesión interna. La Comisión Ejecutiva, formando parte del mismo, debe preocuparse y esforzarse para que cumpla dicha función y para impulsar su labor y deberá fijar una serie de temas sobre los que debe deliberar y reflexionar necesariamente. Las conclusiones no serán vinculantes pero gozarán, en todas las estructuras y organizaciones confederales, de la relevancia propia de un órgano que integra a los máximos representantes de la gestión y el gobierno diario de la Confederación.

326. Los temas a debatir serían, entre otros, los siguientes:

327. La política de recursos del sindicato y su gestión.

328. La normativa electoral y de participación sindical.

329. El reglamento sobre procedimientos para resolver conflictos en la negociación colectiva.

330. La articulación de los pensionistas y jubilados en la Confederación y el trabajo a desarrollar en este ámbito.

331. La reasignación de colectivos fronterizos y los planes de fusión que presentaran las organizaciones sectoriales.

332. Las líneas maestras de los temas incluidos en el diálogo social.

333. El sistema de formación para el empleo y el sistema educativo en su conjunto.

### **Eje 5. Los instrumentos de intervención y evaluación**

334. Para desarrollar la cooperación entre las diferentes organizaciones del sindicato es imprescindible potenciar todos aquellos órganos de dirección e instrumentos que permiten elaborar y poner en común la política de CCOO en su conjunto. De acuerdo con los objetivos establecidos en este eje del Programa de Acción se deben considerar:

335. El Consejo Confederal, las Conferencias Confederales y el Comité Confederal.

336. Las jornadas y reuniones específicas para desarrollar los objetivos y acciones señalados en este eje.

337. La celebración de una Conferencia Confederal para diseñar la mejor articulación de los jubilados y pensionistas en el seno de CCOO.

338. Los plenarios de las distintas secretarías, que mantendrán el carácter actual y deberán realizarse con carácter sistemático, mediante convocatoria escrita con antelación suficiente, identificando los temas a tratar y aportando previamente la documentación necesaria.

339. Las reuniones conjuntas en plenario de dos o más secretarías para aquellos temas en que la coordinación se hace necesaria.



EJE  
6

**Asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato.** Seguir ampliando la afiliación. Más participación, voz e influencia de las mujeres y de los jóvenes.

## El diagnóstico

340. La afiliación es la base del sindicato. En ella se expresa la suma de decisiones individuales que forman una voluntad colectiva, que construyen una organización, el sindicato, para representar intereses colectivos, además de los de cada persona afiliada. A través de ella se refuerza la solidaridad de clase y CCOO contribuye a ampliar el tejido asociativo y la sociedad civil organizada. Estos valores conforman la *cultura* que compartimos.
341. El sindicalismo confederal se fortalece al articular intereses y derechos en un mercado laboral en continuo cambio, segmentado y con nuevas personas que se incorporan al empleo. Nuestro objetivo es tener más capacidad de actuación como sindicato general, y la afiliación es la consecuencia lógica de la organización colectiva en la empresa y en la sociedad. Desarrollo organizativo y crecimiento afiliativo es el eje estratégico de la acción sindical. El incremento de la afiliación está directamente relacionado con la acción sindical en las empresas, con estar más presentes en las pequeñas y en los sectores de mayor precariedad laboral, con la capacidad para negociar convenios colectivos, con dar solución a los problemas laborales concretos, con la acción sociopolítica del sindicato, con la mejora de los servicios a la afiliación.
342. Crecer en afiliación es una tarea de todo el sindicato. Cada iniciativa, negociación, movilización o acuerdo deben tener un desarrollo específico orientado al crecimiento afiliativo. Tener más afiliación es tener más capacidad para la acción en defensa de los intereses de la población trabajadora. A su vez, seguir siendo la organización más grande de este país asegura nuestra autonomía e independencia sindical en la toma de decisiones y en la interlocución con las patronales y los gobiernos. Eficacia y autonomía son dos señas de identidad de CCOO que queremos afianzar.
343. En el 8º Congreso nos comprometimos a ampliar el vínculo entre afiliación y actividad sindical, a trabajar para mejorar la participación de todas las personas afiliadas, y en los últimos cuatro años se han adoptado medidas, se han impulsado programas de trabajo para aumentar la afiliación y se han creado nuevas herramientas de gestión. Y hemos comprobado que realizar un trabajo específico y sistemático para la afiliación, identificando responsabilidades, da resultados. CCOO ha seguido creciendo y se ha consolidado como el primer sindicato del país, no sólo por el mayor número de delegadas y delegados obtenidos en las elecciones sindicales, sino también por los trabajadores y trabajadoras afiliadas, somos ya casi un millón doscientos mil.
344. Nuestra tasa de afiliación sobre la población asalariada ha aumentado ligeramente desde enero de 2004, coincidiendo con un periodo de fuerte crecimiento del empleo, pero dicha tasa todavía es baja y deberemos trabajar especialmente en los ámbitos cuya afiliación es inferior a la media. También ha aumentado la afiliación de las mujeres, los jóvenes y la población inmigrante por encima de la media, pero no obstante, su peso relativo es menor que su presencia en el empleo.
345. Partiendo del trabajo realizado, podemos mejorar la organización de la actividad afiliativa, combinando la definición de responsabilidades de cada estructura en los programas de afiliación que les conciernen con la necesaria corresponsabilidad del conjunto. Es muy relevante conocer, difundir y extender las buenas prácticas concretas realizadas para fomentar la afiliación. Hay empresas con tasas de afiliación superiores al 50%, y otras de las mismas características donde la afiliación es mínima, incluso teniendo una representación sindical elegida en las listas de CCOO. Estas diferencias se producen también en sectores y en ámbitos territoriales similares.

346. En España se han producido profundos cambios económicos y sociales que han influido en la cultura de la población trabajadora y en su visión del sindicato. Esto exige un esfuerzo para reconocer los cambios y actuar en consecuencia. La amplia base sindical que se conformó hace tres décadas en un contexto de reestructuración industrial y de transformación política tiende lógicamente a reducirse, y hoy la mitad de nuestra afiliación tiene menos de 5 años de antigüedad en CCOO.
347. La decisión personal de afiliarse se produce por razones diversas, y cuenta mucho la percepción sobre la utilidad del sindicato. Las razones que más pesan son: el valor del sindicato por su acción general, el buen gobierno del conflicto en el centro de trabajo, la atención directa y personalizada, que se expresa en la cercanía en la información, la eficacia del asesoramiento y la invitación a afiliarse. La oferta de servicios y su calidad también debe contribuir a la afiliación. Si éstas son las motivaciones, es aquí donde tenemos que potenciar nuestro trabajo para ampliarlas y no defraudar las expectativas de quienes se suman al proyecto de CCOO.
348. La decisión de darse de baja también se produce por razones diversas. Algunas tienen causas externas en las que difícilmente podemos influir, pero debemos actuar sobre las causas que dependen de nosotros, de la acción sindical que desarrollamos, de la comunicación con las afiliadas y afiliados, de la atención personal en la empresa y desde el resto de las estructuras y servicios, de la pronta reacción cuando se producen los primeros síntomas de la desafiliación. Hoy CCOO dispone de la herramienta de gestión telefónica GESTEL, de la red de Unidades de Atención Telefónica (UAT) y de una amplia red sindical, que facilitan contactar con la afiliación cuando se interrumpe el pago de la cuota o cuando se produce la baja y permiten recuperar miles de bajas, además de aportar información sobre las causas de las desafiliaciones.
349. El 9º Congreso debe avanzar más para definir tareas concretas e implicar al sindicato para aumentar la afiliación, y para favorecer su participación en la conformación de propuestas, en la comunicación sistemática ayudándonos de las tecnologías de la información, mediante nuevas fórmulas de encuentro y de organización de actividades.

## **Eje 6. Los objetivos y prioridades**

---

350. 1. **Mejorar la atención a las personas afiliadas y promover su participación activa en la vida del sindicato.**
351. 2. **Creer en afiliación, vinculando este objetivo al desarrollo organizativo y a la acción sindical. Establecer pautas de trabajo sistemático para ampliar, mantener y apoyar a la afiliación y a nuestras delegadas y delegados.**
352. 3. **Hacer realidad que CCOO es un sindicato de hombres y mujeres. Ampliar la participación de los jóvenes, de la población trabajadora inmigrante y de las personas con discapacidad.**
- 

## **Eje 6. Las acciones del Objetivo 1**

353. La mayor presencia y acción del sindicato en las empresas, a través de las acciones que se establecen en este Programa de Acción, especialmente las del Eje 3, es un elemento clave para la afiliación. Las secciones sindicales son el primer instrumento para la afiliación y de participación en las empresas de mayor tamaño –comparten con la afiliación las estrategias y acciones generales del sindicato y canalizan sus demandas–. En las pequeñas empresas es imprescindible desarrollar los planes específicos de atención sindical, atender a sus trabajadoras y trabajadores en las sedes del sindicato y definir canales concretos para su participación activa.
354. Generar una cultura de trabajo sistemático con la afiliación: mediante su participación en la conformación de las propuestas de trabajo y líneas de acción sindical, ya sea en relación con el convenio colectivo, con el diálogo social más general o en procesos de movilización; a través de la información sistemática e implicación durante los procesos de negociación y en los acuerdos que se alcancen; haciendo visible al sindicato en

los programas públicos que desarrollamos (formación y orientación para el empleo, información para la población inmigrante, etc.); creando puntos de información y orientación a la afiliación en nuestras recepciones, servicios telefónicos, internet.

355. Reforzar los elementos de identidad colectiva de CCOO. Es imprescindible en una organización muy grande, que crece, que se hace más diversa en la composición de su afiliación y en sus motivaciones e intereses. Estrechar la relación entre las federaciones y sus secciones sindicales, promoviendo convenciones anuales. Contribuir a que la afiliación se sienta depositaria y fuente de extensión del conocimiento de la política sindical general y de información del convenio colectivo en su aplicación en la empresa o en el sector.
356. Potenciar las iniciativas que dan y añaden valor a la afiliación sindical: en la información y asesoramiento, en la oferta de servicios, en el acceso particularizado a contenidos en la web. La dirección confederal, junto a las organizaciones confederadas, sistematizarán la información que cada organización debe hacer llegar a cada afiliado y afiliada, entendiéndola como un derecho: recepción y acogida cuando se afilia, información sobre la actividad general y sectorial del sindicato, un balance anual de resultados, la información sobre los acuerdos generales y sobre los convenios colectivos que negociamos.
357. Potenciar la comunicación sistemática con la afiliación y su participación e implicación en la actividad sindical y en la conformación de propuestas y acciones, orientándolas mediante encuestas y consultas, porque la afiliación debe ejercer un papel de liderazgo en la relación del sindicato con las demandas de las trabajadoras y trabajadores. Se implementarán sistemas para la recogida de aportaciones y para el tratamiento de la información, potenciando la utilización de las tecnologías de la información. Se reforzará el contacto personalizado con la afiliación y se procurará añadir argumentos y motivos para mantener la afiliación.
358. Establecer pautas o protocolos de fomento de la afiliación y de *fidelización* en los servicios sindicales que gestionan las ramas y las organizaciones territoriales. Diferenciar el tratamiento a las personas afiliadas de las que no lo son y proponer siempre la afiliación. Son servicios clave: la información y el asesoramiento sindical; el asesoramiento jurídico, que debe avanzar en el incremento de los descuentos a la afiliación en función de su antigüedad hasta llegar a la gratuidad; la Formación y la Orientación Profesional vinculadas al desarrollo profesional y al reconocimiento de las cualificaciones.
359. Las estructuras responsables de las programaciones de Formación para el Empleo establecerán planes de trabajo que aseguren: la presentación de CCOO en los cursos de formación y acciones de orientación que desarrollamos; la información sobre la oferta formativa de CCOO al conjunto de los trabajadores de su ámbito, y de manera especial a nuestra afiliación; se reforzará la información desde todas las estructuras (secciones sindicales, equipos de atención pymes) sobre el derecho individual a la formación de la población trabajadora y a su formación permanente; se creará un servicio de información y orientación a toda la afiliación sobre el Sistema de Cualificaciones Profesionales.
360. La red Forem-Ceprom asegurará protocolos de atención y de bienvenida en las acciones que desarrolla en el sindicato, reforzando líneas específicas de información para la afiliación. Las estructuras sindicales reforzarán la colaboración con los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITES) y asegurarán la atención a las personas derivadas por éstos.
361. Establecer un Sistema de Tratamiento de las Reclamaciones para tener más capacidad de respuesta ante problemas relacionados con nuestro propio funcionamiento. Tendrá criterios confederales comunes y protocolos concretos, y se diferenciarán las reclamaciones que afectan a derechos estatutarios (que se tratan en la Comisión de Garantías) de las relativas al funcionamiento de las estructuras administrativas, de los servicios, o de los responsables sindicales.

## **Eje 6. Las acciones del Objetivo 2**

362. Cada organización de rama y territorio identificará la responsabilidad del trabajo de afiliación, con el grado adecuado de dedicación, llegando incluso a la sección sindical donde sea posible.

363. Extender las secciones sindicales, completar su registro en el Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical (SIGIS) y concretar con ellas, por parte de cada federación, el protocolo o pautas básicas de atención a la afiliación en el centro de trabajo, estableciendo un programa para la extensión de la afiliación, con objetivos anuales revisables.
364. Programar trabajos de extensión de la afiliación sindical en las empresas intermedias (entre 50 y 250 trabajadores) en las que hay representación sindical de CCOO y nuestra afiliación es muy reducida. Proponer a los delegados y delegadas afiliadas a CCOO que actúen también como representantes del sindicato en la empresa ejerciendo la función de delegados de la sección sindical.
365. Incorporar la afiliación en el trabajo de atención y extensión sindical en las pymes. La acción del sindicato en estas empresas debe apoyar a los delegados y delegadas elegidos en las candidaturas de CCOO y a la afiliación, porque son quienes más necesitan nuestro apoyo en su trabajo.
366. Es una prioridad para nosotros proponer la afiliación a las delegadas y delegados de CCOO no afiliados. La dirección confederal, junto a las organizaciones, definirá las acciones más adecuadas para corregir el importante volumen de delegadas y delegados no afiliados. Se pondrá especial atención en esta tarea en las acciones de formación sindical dirigidas a estas personas. Cada organización debe comprometer porcentajes concretos de mejora respecto a la situación de partida.
367. Detectar nuevos ámbitos de afiliación potencial y elaborar programas para la extensión sindical, especialmente en el sector servicios y en sectores emergentes con baja afiliación: en ámbitos con fuerte precariedad, en empresas de sectores con alta población joven, en sectores *feminizados*, en sectores con alta población inmigrante, en el sector de la atención a la dependencia, en el que se espera un fuerte crecimiento del empleo, en empresas con empleo estable y baja afiliación.
368. Asegurar la formación sindical para la afiliación y para los nuevos delegados y delegadas de CCOO.
369. Reforzar las medidas de atención sindical inicial para reducir el impacto de las bajas que se producen en los dos primeros años de afiliación: completando los Protocolos de Bienvenida en todas las organizaciones y programando actos de entrega de carnés; estableciendo el contacto sistematizado con los nuevos afiliados desde las secciones sindicales y desde las estructuras de rama o los sindicatos provinciales. En los casos donde no hay sección sindical, poniendo el sindicato *a disposición* de la persona afiliada antes de los dos meses de producirse la afiliación, y estableciendo un contacto al año de la afiliación para conocer el grado de *satisfacción* de la relación asociativa. Para facilitar estas acciones hay herramientas informáticas en el SIGIS.
370. Asegurar el mantenimiento de la afiliación de las personas que dejan de ser laboralmente activas y pasan a la situación de jubilación.
371. Reforzar el seguimiento y recuperación de cuotas impagadas y de las bajas. Consolidar la experiencia de la red sindical y de las UAT. Mantener la actividad confederal de coordinación, dinamización y mejora de los instrumentos informáticos. Estudiar la posibilidad de avanzar hacia una estructura de servicio más integrado, similar a la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR), para una mayor estabilidad y eficiencia. Avanzar en la implicación de los responsables de afiliación y del conjunto de la red sindical para contactar a quienes no han sido localizados por la UAT.

## **Eje 6. Las acciones del Objetivo 3**

372. Establecer acciones específicas dirigidas a los grupos de trabajadoras y trabajadores que hoy están menos representados en el sindicato en relación con su presencia en la actividad laboral para aumentar su afiliación, la representación como delegadas y delegados y su participación activa en el sindicato, sabiendo que la acción más positiva y eficaz es su integración en la estrategia general del sindicato. Desarrollar actividades reivindicativas, culturales y lúdicas, para promover espacios de encuentro.



373. Igualdad de género: establecer planes específicos de afiliación con el objetivo de mejorar la correspondencia entre la afiliación de mujeres y su tasa de empleo, comprometiendo porcentajes de mejora respecto a la situación de partida, tanto en sectores *feminizados* como en los que las mujeres tienen una baja participación laboral. Avanzar en los próximos cuatro años hacia la paridad de mujeres y hombres en los ámbitos de dirección de todas las estructuras sindicales, incluidas las secciones sindicales. Se realizarán dos evaluaciones, una a mitad del periodo entre congresos y otra a su finalización, para contrastar los avances y las dificultades.
374. Jóvenes: impulsar la acción sindical general en todos los sectores con altas tasas de población laboral joven, en los ámbitos laborales donde se produce el primer empleo o los empleos de transición, y desarrollar en ellos planes específicos de afiliación. Dar a conocer a CCOO en los ámbitos académicos y *pre-laborales*, estableciendo acuerdos de colaboración con la Universidad, en las escuelas profesionales (enseñanza, sanidad, etc.), en las enseñanzas medias y especialmente en la Formación Profesional reglada, comprometiendo el contacto y el suministro de información periódica a las personas interesadas para favorecer su afiliación posterior. Establecer planes específicos para rejuvenecer las estructuras sindicales con una edad media elevada, incluidas las secciones sindicales, e incorporar a los jóvenes a las tareas sindicales generales. Asegurar la creación o consolidación de las Secretarías de Juventud en las federaciones estatales y uniones y confederaciones territoriales, con presencia en los órganos de decisión, y con suficiencia de recursos.
375. Población laboral inmigrante: realizar programas de afiliación específicos en ámbitos concretos con una elevada población laboral inmigrante, haciendo partícipes en su desarrollo a los inmigrantes afiliados. Incorporar a los afiliados y afiliadas inmigrantes a la actividad sindical general. Facilitar la primera relación del sindicato con estos trabajadores y trabajadoras contando con materiales de información laboral en diversos idiomas, incluida la información en internet. Adoptar medidas de información y sensibilización en los programas de Formación Profesional para el empleo que gestiona CCOO para prevenir actitudes xenófobas, así como asegurar el tratamiento por nuestros servicios jurídicos de los problemas de discriminación laboral.
376. Personas con discapacidad: fomentar su afiliación en el empleo ordinario y su participación en los procesos de elecciones sindicales. Definir un plan específico de afiliación en los Centros Especiales de Empleo y de atención a los delegados y delegadas donde hemos ganado las elecciones sindicales, así como a quienes se han presentado en nuestras candidaturas. Avanzar para hacer accesibles los locales y Web del sindicato a estas personas con diversidad funcional.
377. Asegurar la participación de las mujeres y de los jóvenes en los diferentes procesos de negociación que aborda CCOO.

## **Eje 6. Los instrumentos de intervención y evaluación**

378. La dirección confederal impulsará el diseño de los planes de trabajo y las medidas comprometidos en este Programa de Acción con las organizaciones confederadas, inmediatamente finalizados los procesos congresuales de éstas, y apoyará su realización y la evaluación de resultados posterior. Se abordará de forma específica el desarrollo de canales de participación para la afiliación de las pymes.
379. Consolidar las herramientas confederales que apoyan la gestión (SIGIS, UAR, GESTEL) para las iniciativas de las organizaciones, así como la mayor y mejor utilización por parte de éstas, estableciendo indicadores, registros u otros elementos de mejora en dichos sistemas para el trabajo de afiliación.
380. Mantener permanentemente actualizadas y completas las bases de datos de la afiliación. Adoptar medidas para la gestión rápida y correcta de la ficha de afiliación. Realizar los trabajos necesarios para completar los campos que actualmente no tienen datos. Gestionar con agilidad y rapidez las incidencias (correo devuelto, cambios de alguno de los datos, etc.). Publicar periódicamente informes sobre la calidad de los datos y de los campos no cubiertos. Estas tareas se realizarán desde las organizaciones en base a sus responsabilidades. La dirección confederal deberá asegurar a las organizaciones, en su ámbito respectivo, el acceso a dicha base para facilitar la acción sindical y la atención a la afiliación, así como promover iniciativas de mejora permanente.



381. Dar continuidad a los informes periódicos de afiliación realizados por la dirección confederal, incorporando los datos que nos permitan analizar sindicalmente la evolución afiliativa. Generalizar la elaboración de informes sistemáticos en las organizaciones confederadas. Estos informes se complementarán con otras informaciones como la publicación anual de las empresas que, pudiendo constituir sección sindical, la tienen o no, su volumen de plantilla, el número de personas afiliadas. La dirección confederal promoverá reuniones específicas para contrastar experiencias, sistemas de trabajo y resultados, con la participación de las diferentes organizaciones.
382. Desarrollar el Observatorio Confederal de la Afiliación para realizar investigaciones sobre aspectos relacionados con la afiliación en España, sus componentes sociológicos, motivaciones, etc., y hacer análisis comparados con los países de nuestro entorno, entre otras cuestiones.
383. Realizar encuestas periódicas –cada dos años–, diferenciando los datos por sexo, para evaluar la satisfacción de la afiliación con su participación en la actividad del sindicato y con la atención y los servicios que éste les presta.
384. La política presupuestaria establecerá medidas para reforzar los programas de incremento afiliativo general y de grupos de interés especial, y para financiar programas específicos vinculados al cumplimiento de objetivos determinados.
385. Considerar como un servicio a los afiliados y afiliadas, y especialmente a los mayores y a quienes tienen una discapacidad, la información sobre las coberturas que ofrece el Sistema de Atención a las personas en situación de Dependencia.
386. Mejorar la capacidad de la estructura administrativa y de servicios para un trabajo adecuado y eficiente en materia de afiliación. Asegurar programas de formación y cualificación permanentes para el personal del sindicato que desarrolla las tareas de atención y de fomento de la afiliación.
387. Seguir avanzando, en la línea de trabajo ya iniciada, para extender el cobro de la cuota de afiliación por banco y restringir el cobro por nómina en las pymes.



## El diagnóstico

388. En el Programa de Acción del 8º Congreso señalábamos la responsabilidad que tenemos como Confederación Sindical y la obligación de gestionar los recursos con eficacia y transparencia, es decir, con lealtad y cooperación mutua entre nuestras estructuras. Desde entonces, la importancia de CCOO como organización social se ha incrementado. Gestionamos las cuotas de más personas afiliadas, mayores programas subvencionados, la actividad de nuestras fundaciones y empresas ha aumentado, y también los recursos humanos del sindicato.
389. Los objetivos que entonces nos planteamos requerían un amplio programa de reformas, desarrollado a través de la llamada *Hoja de Ruta* aprobada por el Consejo Confederal. Necesitábamos construir herramientas administrativas y tecnológicas y tomar decisiones políticas imprescindibles, pero no por ello fáciles, que requirieron amplios consensos y superar dificultades. Pese a ellas y a las insuficiencias, el trabajo de toda la organización ha servido para mejorar el funcionamiento de CCOO.
390. Los objetivos no se han modificado, la mayoría de las decisiones políticas están tomadas, muchos instrumentos están contruidos y en funcionamiento y otros están construyéndose o comenzando a aplicarse, pero lo avanzado en estos años nos permite ampliar los objetivos, mejorarlos y cerrar los pendientes de cumplir.
391. Se han desarrollado herramientas confederales fundamentales para mejorar la gestión de los recursos en las organizaciones: el nuevo plan contable, el manual práctico contable y el de procedimiento administrativo y contable, las normas de gastos e ingresos comunes y de funcionamiento y financiación de las asesorías. La UAR<sup>14</sup> ha mantenido su funcionamiento, incrementando las cuotas gestionadas, reduciendo sus costes y colaborando, junto a GESTEL<sup>15</sup>, a reducir el volumen de bajas de afiliación.
392. Hemos aprobado el mapa de consolidación fiscal, imprescindible para un funcionamiento confederal regular, y desarrollado herramientas informáticas comunes para la contabilidad y la gestión de los recursos, como Servijur<sup>16</sup>. Se ha presentado al Consejo Confederal el *Mapa de la Realidad Contrastada*, que permite el conocimiento conjunto de los recursos que gestiona el sindicato, y con información, todavía sucinta, de las fundaciones y empresas. Se ha creado el Dayci<sup>17</sup> como instrumento técnico y profesional de asesoría y consulta en estas materias para las organizaciones.
393. Se ha abordado el cambio de modelo en Forem, transformando la mayoría de las delegaciones en fundaciones autonómicas, estableciendo ofertas de servicios individualizados a las federaciones, mejorando la información contable y de justificación y el acceso a la misma de la Confederación. El papel de la red Forem-Ceprom es básico en el actual sistema de Formación para el Empleo, donde ahora CCOO es parte activa de la ejecución de cursos, pero debería serlo también en un modelo donde la mayor participación sindical recayera más en el gobierno del sistema (detección de necesidades y evaluación de resultados).
394. Se ha iniciado la reforma del Fondo de Desarrollo Confederal, introduciendo criterios de financiación finalistas con programas como el aplicado para elecciones sindicales y, recientemente, para equipos de exten-

<sup>14</sup> Unidad Administrativa de Recaudación de CCOO.

<sup>15</sup> Gestión Telefónica de bajas de afiliación.

<sup>16</sup> Servicios Jurídicos.

<sup>17</sup> Departamento de Auditoría y Consultoría interna.

si3n sindical en ramas y territorios, y creando un nuevo fondo para apoyar las reformas de las asesorías jurídicadas.

395. Hemos aprobado el Plan de Comunicaci3n Confederal y el cambio y unificaci3n del logotipo de CCOO. Hay una progresiva implantaci3n de la nueva imagen en los diferentes ámbitos y soportes, incluida la rotulaci3n de las sedes. Se ha reforzado la política de publicaciones, modificado la página Web y extendido la formaci3n de portavoces. Se han esbozado las líneas para mejorar la comunicaci3n sindical interna y externa, una estrategia confederal que debemos consolidar en el próximo periodo.
396. También contamos con un nuevo Plan de Formaci3n Sindical, participado por el conjunto de las organizaciones, que ha supuesto unificar criterios y estrategias comunes e introducir nuevas líneas formativas (recursos humanos, idiomas para sindicalistas, igualdad y transversalidad de género, atención a la dependencia), así como incrementar las horas de formaci3n especializada (a jóvenes, responsables).
397. La formaci3n sindical ha tenido un crecimiento cuantitativo y cualitativo. Para los delegados y delegadas hemos combinado los planes gestionados directamente por la Escuela Sindical Confederal con la progresiva incorporaci3n de los sistemas autonómicos al Plan Confederal y algunos planes sectoriales, lo que ha supuesto un incremento sustantivo del alumnado. También se ha incrementado la formaci3n para los responsables sindicales. Sobre esta base deberemos seguir trabajando para capacitar, ante los nuevos retos, a las delegadas, delegados y responsables de CCOO.
398. CCOO ha emprendido, en el último mandato, un programa de reformas para mejorar el funcionamiento de la organizaci3n, lo que requiere diseñar herramientas, pero también su aplicaci3n continuada y efectiva y la cooperaci3n y el compromiso de todas las organizaciones. En el próximo período debemos completar el desarrollo y aplicaci3n de las herramientas y normas aprobadas, contrastar su funcionamiento y avanzar. La mejor gesti3n de nuestros recursos debe permitirnos reforzar la autofinanciaci3n de la actividad sindical y así continuar consolidando nuestra autonomía.
399. Las normas y herramientas son medios y no fines, y su uso debe servir, desde la transparencia y el conocimiento que aportan, para garantizar una mayor eficacia en la gesti3n de los recursos, para mejorar nuestra organizaci3n, prestando una mejor atención y proveyendo de más y mejores servicios a nuestra afiliaci3n, y para ser más fuertes y poder defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y ante organizaciones empresariales, gobiernos e instituciones.

## **Eje 7. Los objetivos y prioridades**

---

400. 1. Avanzar en la integraci3n y conocimiento de la informaci3n confederal, reforzando las herramientas de trabajo confederales.
  401. 2. Vincular la política de recursos a la búsqueda de resultados sindicales.
  402. 3. Poner los recursos al servicio de la afiliaci3n. Mejorar la atención sindical y los servicios que prestamos.
  403. 4. Desarrollar más nuestra organizaci3n y reforzar a las organizaciones más débiles.
  404. 5. Desarrollar una estrategia de comunicaci3n para toda CCOO y para la afiliaci3n eficaz, coordinada, innovadora y con transversalidad de género.
  405. 6. Extender y coordinar la Formaci3n Sindical para adquirir competencias y su reconocimiento. Reforzar su independencia y adecuarla a las demandas sindicales.
-

## Eje 7. Las acciones del Objetivo 1

406. Consolidar el diseño organizativo confederal, propio de una organización como CCOO, reforzando la descentralización en la toma de decisiones de las organizaciones confederadas, la estrategia común en la gestión organizativa y de recursos, y el desarrollo compartido de los instrumentos confederales comunes como elementos para la transparencia, la eficacia en la gestión y la vertebración organizativa confederal como fundamento de las políticas de cooperación.
407. Actualizar, rediseñar y consolidar el sistema de información confederal (SIGIS) como plataforma de integración de todos los relativos al modelo organizativo y a la gestión de los recursos humanos y económicos, así como de todas las entidades jurídicas creadas y vinculadas al sindicato, empresas, fundaciones y asociaciones.
408. La actualización de dichos sistemas debe partir del diseño compartido con las organizaciones confederadas, para que les sea útil en su gestión ordinaria, a la vez que integra la información en la Confederación, la transparente y permite verificar la eficacia de los recursos al servicio de los resultados sindicales. El diseño y la gestión compartida conllevan asumir por las organizaciones el mantenimiento descentralizado de los sistemas de información y la integración en los mismos de toda la información. Así, pudiendo las organizaciones mantener los desarrollos y conocimientos disponibles en los sistemas ya existentes, se establecerán las utilidades tecnológicas necesarias para poder traspasar la información en formatos estandarizados en tiempo real, sin menoscabo de utilizar las posibilidades de explotación de aquéllos.
409. Desarrollar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para la extensión de la red sindical hacia los centros de trabajo y la afiliación. Extender el sindicalismo en red, que integra las políticas de comunicación interna y sirve de canal para el conocimiento y la extensión de la acción sindical y organizativa. Se promoverá un plan de extensión de dichas tecnologías a las secciones sindicales de empresa.
410. Afianzar el Mapa de Consolidación Fiscal desarrollado en el periodo 2005-2008 en todos sus aspectos de la gestión, y afrontar su renovación en el año 2010.
411. Dar continuidad, con carácter anual, al *mapa de la realidad contrastada*, como herramienta fundamental en la transparencia y reflejo de la realidad de los recursos del sindicato. Expone y analiza el balance anual de la organización y la vinculación de los resultados sindicales con los recursos disponibles, y sirve para abordar las políticas de inversión confederales y las necesidades de redistribución de recursos.
412. Implementar en todas las organizaciones confederadas los criterios de Ingresos y Gastos Comunes, como herramienta fundamental para la integración y la cooperación. En el año 2010, transcurridos tres años de funcionamiento, se analizará y revisará, si procede, de acuerdo con los requerimientos establecidos en los acuerdos iniciales.
413. Desarrollar en todas las organizaciones los acuerdos confederales sobre la gestión de las Asesorías Jurídicas, en una política de mejora al servicio a la afiliación.
414. Desarrollar los Centros Contables de las Organizaciones Confederadas, que utilizarán las herramientas confederales definidas para la gestión económica, Plan General Contable, plataforma tecnológica de soporte, manual de procedimientos, y todas aquellas herramientas que apruebe el Consejo Confederal.
415. Consolidar el Departamento de Auditoría y Consultoría Interna Confederal, Dayci, para apoyar a las organizaciones en la organización y gestión de recursos. Es el responsable de elaborar el *Mapa de la realidad contrastada* y de encargar y seguir las auditorías externas y su complementación con las auditorías internas.
416. Las auditorías externas serán obligatorias, abarcarán todas las actividades económicas de la dirección confederal y de las organizaciones confederadas, con independencia de la personalidad jurídica con que se realice la actividad y las harán los auditores acordados en la Comisión Ejecutiva Confederal.

417. Poner en marcha la política presupuestaria confederal integrada, una vez desarrolladas las herramientas para la gestión económica y los centros contables, como marco común de la gestión de los recursos, de la cooperación entre estructuras y de la redistribución y descentralización de los recursos orientados a la atención a la afiliación y a la extensión del sindicato en la empresa.
418. Crear un departamento confederal de Personas para desarrollar y dinamizar las políticas formativas y de capacitación interna, a la vez que integre y analice las políticas laborales y de promoción profesional. Entre sus objetivos debe estar el de proponer un plan para armonizar la gestión de todos nuestros recursos humanos.

## **Eje 7. Las acciones del Objetivo 2**

419. Dar prioridad en el destino de nuestros recursos, humanos, económicos y tecnológicos, a conseguir los objetivos estratégicos del Programa de Acción, a incrementar la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa y a mejorar la atención y la participación de la afiliación.
420. Los presupuestos confederales y de las organizaciones confederadas destinarán, de forma preferente, los recursos necesarios para reforzar la organización del sindicato en la empresa, para consolidar los equipos de atención y extensión en las pymes, y para reforzar la organización de la rama en el territorio como la más próxima a dichas tareas y a la afiliación.
421. En las federaciones deberán crearse planes federales de atención sindical a las pequeñas empresas. Para ello, y dado que esta acción tiene carácter estratégico, se creará un *Fondo de Desarrollo Federal para la atención de la Pequeña Empresa*.
422. Dicho fondo se dotará desde la Comisión Ejecutiva Confederal con un importante volumen de recursos, que se distribuirán entre las federaciones estatales, de acuerdo con los planes que éstas elaboren y a los que tendrán que hacer también sus propias aportaciones.
423. Los planes federales deberán definir objetivos, responsabilidades y sistemas de evaluación, y se informará debidamente al conjunto de las uniones regionales y confederaciones de nacionalidad o región, en aras del mayor compromiso y complementariedad.
424. El fondo así establecido no afectará a ningún otro existente, y será cada federación quien busque su mejor complementariedad, teniendo en cuenta los fines previstos en cada caso.
425. La Comisión Ejecutiva Confederal, mediante los recursos propios y de la gestión del FDOC, cofinanciará proyectos de las organizaciones confederadas para políticas concretas de las prioridades enunciadas y que, necesariamente, deberán tener objetivos cuantificables y evaluables.
426. A su vez, y para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la política organizativa se basará en la colaboración y la cooperación entre estructuras, mediante el desarrollo de proyectos concretos de carácter transversal, con objetivos cuantificables y verificables y cuyos resultados sean conocidos y valorados de forma conjunta. La dirección confederal cofinanciará y dará prioridad a proyectos de mejora y crecimiento liderados de forma conjunta por diversas organizaciones confederadas.
427. Elaborar el Presupuesto anual Integrado Confederal, como marco organizativo y político de las prioridades sindicales, como instrumento de colaboración y cooperación entre estructuras, como reflejo de la descentralización de los recursos y de la solidaridad interna, y como apoyo a una *dirección por objetivos* que cuantifique los recursos y permita su evaluación y análisis. Dicho presupuesto se referenciará en el Mapa de Consolidación Fiscal y permitirá su implementación en todos los aspectos de la gestión.
428. El Fondo de Desarrollo Confederal (FDOC) deberá ser una herramienta fundamental para desarrollar las acciones y objetivos establecidos en el Programa de Acción.

429. Tanto la política presupuestaria como la aplicación eficaz del FDOC, igual que el resto de políticas confederales, utilizarán unos potentes sistemas informativos que garanticen la integración de toda la información, el conocimiento de los resultados y su detalle, la evaluación de los objetivos y la vinculación entre recursos y resultados sindicales. Por tanto, toda aplicación económica confederal estará condicionada al cumplimiento íntegro de la transmisión de la información al SIGIS.
430. Los resultados de la actividad sindical y de las políticas presupuestarias y de recursos se reflejarán anualmente en el *Mapa de la Realidad Contrastada* que elaborará el Dayci.

### **Eje 7. Las acciones del Objetivo 3**

431. La atención a la afiliación será la principal destinataria de nuestros recursos. Se procederá a mejorar la información y la comunicación, a incrementar la atención en el centro de trabajo, haciendo más visible al sindicato, y a la constante mejora de los servicios, con acciones preferentes y exclusivas en las asesorías jurídicas, en la promoción de vivienda social con los medios propios, y en la formación. Para ello se dotarán recursos, de los ordinarios de la dirección confederal y de las organizaciones, así como de los fondos extraordinarios disponibles.
432. Garantizar desde las organizaciones de rama, o desde las territoriales si fuera aconsejable, extender una atención sindical gratuita y de calidad a la afiliación, de acuerdo con lo previsto en la norma para financiación y mejora de las asesorías.
433. Considerar las asesorías jurídicas como un servicio sindical estratégico. Garantizar una asesoría jurídica gratuita y de calidad para los afiliados y afiliadas con un mínimo de antigüedad y una política de descuentos común igual en todas las organizaciones.
434. Garantizar en nuestras asesorías jurídicas la cobertura de todas las especialidades del derecho en materia laboral, así como, mediante convenios o acuerdos, asegurar la defensa legal de demandas civiles y penales con causa en el entorno laboral.
435. Reforzar el compromiso de las organizaciones con el proyecto de CCOO de construcción de viviendas en régimen cooperativo, protegida o libre, estableciendo como materia de concertación con las Administraciones autonómicas y locales el acceso a suelo para promover vivienda social. Garantizar la información a la afiliación, siendo ésta prioritaria o exclusiva en las promociones de vivienda cuando lo permita la ley.
436. Incrementar, para el conjunto de la afiliación, la concertación de servicios de aseguramiento y ahorro y de otros servicios, turismo, ocio y otros consumos, que garanticen mejores condiciones de calidad y precio en el mercado. Garantizar la información periódica, clara y accesible sobre la disponibilidad de los mismos.

### **Eje 7. Las acciones del Objetivo 4**

437. Los recursos se orientarán cada vez más hacia las estructuras que dan atención directa a los afiliados y afiliadas y realizan acción sindical en las empresas. Se realizará una inversión solidaria con las organizaciones más débiles o con exigencias de mayor crecimiento respecto a la composición de la población asalariada. Se coordinarán los Fondos de Desarrollo confederal, territoriales y federales para avanzar hacia una política de desarrollo organizativo común. Se desarrollarán iniciativas, a través de la negociación colectiva, para ganar derechos colectivos, tener recursos humanos y horas sindicales compartidas, y ponerlos al servicio de la acción sindical en las pymes.
438. Se integrarán en esta política solidaria las subvenciones del FDOC confederal y los recursos que, de acuerdo con la norma de ingresos (y gastos) comunes, deben destinar las federaciones estatales y las organizaciones territoriales a sus estructuras dependientes.

439. Se desarrollará un plan de recursos humanos, que integre a *sindicalistas de plena dedicación* y al personal asalariado, con el objetivo de reforzar el trabajo con la afiliación y la acción sindical en las empresas en las estructuras correspondientes, adecuando a este fin el conjunto de los recursos de la organización.

### **Eje 7. Las acciones del Objetivo 5**

440. Promover una política de comunicación, en todas las estructuras federales y territoriales confederadas, que garantice la coordinación de las diferentes áreas de trabajo para facilitar una relación más eficaz con los medios y utilice un lenguaje, imágenes y contenidos que promuevan la igualdad de género.

441. Cualificar el trabajo de comunicación, reforzando la incorporación de profesionales. Extender la formación (curso de "portavoces") a todas las personas de la dirección que tienen relación con los medios de comunicación.

442. Establecer el *árbol de distribución* de la comunicación interna, señalando claramente los emisores y receptores, así como los canales intermedios, y contar con una base de datos permanentemente actualizada de los destinatarios. Prefigurar los formatos para la comunicación interna, circulares, comunicados, informes, etc. Promover que todos los potenciales receptores de la comunicación interna, incluidas las secciones sindicales, dispongan de las infraestructuras necesarias y operativas.

443. Potenciar el uso de las nuevas tecnologías para la comunicación interna: correo electrónico, video conferencia, mensajes. Abrir espacios en la página Web para la participación de responsables de secciones sindicales, delegadas y delegados, y que canalicen la participación de la afiliación. Promover la producción audiovisual confederal, y la necesidad de concretar el derecho de acceso a las televisiones públicas.

444. Consolidar las publicaciones de elaboración confederal cuya cabecera de referencia es *Gaceta Sindical: Gaceta digital, Boletín de trabajo, Gaceta reflexión y debate, Gaceta tabloide, y revista Trabajadora*.

### **Eje 7. Las acciones del Objetivo 6**

445. Desarrollar el Plan de Formación Sindical Confederal para delegadas y delegados, completando el desarrollo curricular del Sistema de Formación Sindical, y ejecutado articuladamente por las federaciones estatales y uniones y confederaciones territoriales.

446. Completar y mantener la elaboración y homologación de materiales formativos para delegados y delegadas y su uso en todas las actuaciones formativas, mediante una comisión confederal dirigida por la Escuela Sindical Confederal Juan Muñoz Zapico. Dichos materiales y recursos formativos deben contribuir a identificar y transmitir, mediante la Formación Sindical, los referentes éticos y los valores morales que forman parte de CCOO y como sindicato de mujeres y hombres.

447. Diseñar un Plan Confederal de Formación de Responsables, dirigido a quienes tienen responsabilidades en las diferentes estructuras, como apoyo a la gestión de sus competencias sindicales. Continuar con el Plan Confederal de Capacitación de Responsables jóvenes, como instrumento de capacitación y de renovación.

448. Incluir y desarrollar en los Planes de Formación Sindical, de forma transversal y específica, la formación en género y en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

449. Poner en marcha y programar la actividad de la Escuela Confederal de Formación de Formadores.

450. Destinar el uno por ciento de los ingresos por cuota de la dirección confederal, federaciones estatales y uniones regionales y confederaciones de nacionalidad, para la administración por las estructuras respectivas, a planes propios de Formación Sindical y para mantener estructuras formativas (Escuela Sindical, fundaciones).

451. Continuar realizando convenios con Universidades y centros de educación superior, a fin de mantener una red de *centros de referencia* en diversas materias, complementando los ya existentes.

## Eje 7. Los instrumentos de intervención y evaluación

452. Desarrollo compartido del Sistema de Información confederal, SIGIS. Elaboración de los sistemas de información de soporte al trabajo y a la dirección de la gestión de recursos económicos y humanos. Unificación consolidada de los servicios informáticos y desarrollo del Plan Tecnológico. Facilitar la integración en el sistema confederal de los programas informáticos ya existentes en las organizaciones.

453. Realizar auditorías económicas internas y externas. Auditorías tecnológicas a la dirección confederal y a las organizaciones confederadas. Auditorías sobre el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos y la gestión adecuada de los sistemas de información, en el conjunto de las organizaciones, respecto a los datos personales. Auditorías de comunicación interna y externa.

454. El Departamento de Auditoría y Consultoría Interna (Dayci) y el *Mapa de la Realidad Contrastada*, que son el soporte confederal de apoyo a la gestión y a la integración de la información para que el conjunto del sindicato pueda evaluar los resultados sindicales y su vinculación a los recursos y a su utilización. Elaboración anual del *Mapa de la Realidad Contrastada* y desarrollo de todos sus capítulos, con la supervisión del Consejo Confederal de los acuerdos sobre la gestión de recursos.

455. En el año 2010 se realizará una Conferencia Confederal para evaluar el grado de información que sobre el conjunto de los recursos debe contener el *Mapa de la Realidad Contrastada*, analizar la incidencia global del *Fondo de Desarrollo Federal para la atención a las pymes* y, a la luz de los datos, decidir la más adecuada distribución de los recursos.

456. Los centros contables de las organizaciones, que son instrumentos fundamentales de apoyo a la gestión eficaz de los recursos y de la política de transparencia.

457. La red de fundaciones sindicales para la Formación y el Empleo de CCOO, que bajo la dirección de los responsables sindicales aplicarán medidas de seguimiento, control y evaluación para la mejor gestión y seguridad en el desarrollo de los programas subvencionados y solicitados por las organizaciones.

458. Desarrollo del Presupuesto Integrado Confederal a partir del año 2010, que nos permitirá vehicular las prioridades sindicales, políticas de inversión, colaboración entre estructuras, la dirección por objetivos y la descentralización de recursos.

459. La Comisión Confederal de Servicios Jurídicos, que abordará el Plan de Adecuación de las Asesorías para velar por la aplicación efectiva de las medidas comprometidas, racionalizar la dotación y gestión de los recursos y elaborar una herramienta de seguimiento de la atención que prestan y de su calidad, para corregir ineficiencias.

460. Antes de finalizar el año 2009 se elaborará el cuadro global de transferencias internas del sindicato, integrando el Fondo de Desarrollo Confederal y los Fondos de Desarrollo de las organizaciones de rama y territorio, así como el mapa confederal de recursos humanos, con la ubicación sectorial, territorial y funcional de todas las personas asalariadas y *sindicalistas de plena dedicación*.

461. Para garantizar la homogeneidad de la política de comunicación, se mancomunarán las decisiones sobre publicaciones y campañas sindicales entre las secretarías afectadas, y se presentará un informe anual al Consejo Confederal del estado de la comunicación interna y externa.

462. La dirección confederal establecerá indicadores para verificar el cumplimiento de los objetivos de gestión de recursos, el grado de cumplimiento, los índices de crecimiento, las inversiones, la puesta en común de información, así como ratios anuales que relacionen los recursos económicos y humanos con los resultados sindicales y con la afiliación.



463. El Nuevo Plan de Formación Sindical, que es el instrumento para mejorar la Formación Sindical y coordinarla con las necesidades de la organización.
464. La Escuela Sindical Confederal Juan Muñiz Zapico, que debe ser el instrumento básico para el diseño, planificación y ejecución de las políticas de Formación Sindical, compartiendo su actuación con las organizaciones y con sus escuelas y centros de investigación. Debe también definir y mantener el sistema formativo interno (currículo, metodología, formación de formadores, elaboración y homologación de materiales), con el concurso de las diferentes estructuras.



## **PROPUESTA DE ESTATUTOS 9º CONGRESO CONFEDERAL**

Aprobado por el Consejo Confederal de 9 de junio de 2008

## DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la Confederación Sindical (CS) de CCOO son:

5

### Reivindicativo y de clase

CCOO reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

10

### Unitario

La CS de CCOO mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, la CS de CCOO se compromete a:

20

- a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.
- b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

25

30

### Democrático e independiente

La independencia de la CS de CCOO se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del sindicato.

35

Las asambleas de afiliados, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la CS de CCOO y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La CS de CCOO asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

40

45

### Participativo y de masas

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores exigen protagonismo directo, la CS de CCOO se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

50

CCOO promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora.

55

## — De hombres y mujeres

— La CS de CCOO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca.

5

— Para ello, CCOO se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para avanzar hacia la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato.

10

## — Sociopolítico

15 Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación especialmente si ésta se produce contra menores.

— Asimismo, la CS de CCOO ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, discapacitados, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

25 La CS de CCOO, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

— — Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.

30

— — Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.

— — Y se define a favor del Estado federal.

35

— La CS de CCOO defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la CS de CCOO, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado español.

40

— La CS de CCOO desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó.

45

## — Internacionalista

— Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la CS de CCOO afirma lo siguiente:

50

— a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.

55

- b) La CS de CCOO colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del sindicalismo mundial. —  
—  
—
- c) De igual manera, la CS de CCOO se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos. 5  
—  
—
- d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales. —  
—  
10  
—  
—

### **Pluriétnico y multicultural**

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras combatirá contra el racismo y la xenofobia y promoverá los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos. 15  
—  
—

Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en España, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de nuestra organización, coherentes con nuestra reivindicación de conseguir esto mismo en todos los ámbitos de la sociedad. 20  
—  
—

## **I. DEFINICIÓN DE LA CONFEDERACIÓN**

### **Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CCOO)**

La CS de CCOO es una organización sindical democrática y de clase que confedera a las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales en ella integradas. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo. La CS de CCOO pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia: 35  
—  
—

- a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos. 40  
—  
—
- b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras. —  
—
- c) La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito laboral. 45  
—  
—
- d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa. —  
50
- e) La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países. —  
—
- f) La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras y de los pensionistas y jubilados/as en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial. —  
55

- g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.
- h) La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.

5 Para ello, la CS de CCOO desarrolla su actividad sindical a través de:

- a) La negociación colectiva.
- b) La concertación social.
- 10 — c) La participación institucional y social.
- d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras.
- 15 — e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras, y en especial de los afiliados y afiliadas.
- f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

20 La CS de CCOO admite a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en el Estado español con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o edad; que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de la CS de CCOO aprobada en sus diferentes órganos de dirección.

25 La CS de CCOO adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

## 30 **Artículo 2. Estatutos y Reglamentos**

— Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de la CS de CCOO, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable en los Estatutos específicos de las organizaciones confederadas, salvo en aquellos capítulos y artículos en los que se indique que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación. Vinculan a todas las organizaciones que integran la CS de CCOO y a su afiliación.

35 — Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y afiliadas de la CS de CCOO.

— Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos Confederales y sus Reglamentos. La Comisión de Garantías Confederal será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse entre Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales y el Consejo Confederal, en el desarrollo de los preceptos estatutarios.

45 — Los Estatutos y Reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

50

## — **Artículo 3. Domicilio social**

— La CS de CCOO tendrá como domicilio social el de la calle Fernández de la Hoz, número 12, 28010 Madrid.

55 El Consejo Confederal, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, podrá acordar el cambio a otro lugar.

#### **Artículo 4. Emblema**

El emblema de la CS de CCOO que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco. Todas las organizaciones confederadas deberán integrar en su imagen corporativa el logo confederal, según tipografía y perfil gráfico aprobado por el Consejo Confederal.

El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Confederal a propuesta de la Ejecutiva Confederal.

#### **Artículo 5. Ámbito territorial**

El ámbito territorial de actividad de la CS de CCOO será el constituido por el territorio del Estado español, incluidas las delegaciones o representaciones oficiales de organismos nacionales o de otro ámbito en el extranjero.

#### **Artículo 6. Ámbito profesional**

El ámbito subjetivo o profesional de actuación de la CS de CCOO comprenderá:

- a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y las pensionistas y los jubilados o jubiladas.
- b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.
- c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

#### **Artículo 7. Afiliación internacional**

La CS de CCOO es miembro de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Sus Federaciones Estatales se integran en las Federaciones Europeas de rama afiliadas a la CES, así como en los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI's).

La afiliación o baja de la CS de CCOO en una organización de carácter internacional requerirá la aprobación del Congreso Confederal por mayoría absoluta.

## **II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES**

#### **Artículo 8. Afiliación**

La afiliación a la CS de CCOO es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Confederal acordadas que los desarrollen.

— La afiliación se realizará a la CS de CCOO a través de las organizaciones confederadas según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona.

— Solo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptivo obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.

## 10 Artículo 9. Carné

— El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la CS de CCOO en las diferentes lenguas reconocidas en el Estado español. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a la CS de CCOO, y a la Federación Estatal y la Confederación de Nacionalidad o Unión Regional en las que se integra el afiliado y afiliada.

— El Consejo Confederal regulará lo referido a los carnés y a la documentación que acredite a los afiliados y afiliadas.

20

## — Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas

— Todos los afiliados y afiliadas a la CS de CCOO, con independencia de la Federación Estatal y Confederación de Nacionalidad o Unión Regional en las que se integren, tienen derecho a:

— a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida.

30 — b) Ser elector y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo; optar a la condición de dispensa total de asistencia al puesto de trabajo liberado/da, siempre que se acredite 6 meses de afiliación; a presentarse como candidato tanto a los órganos de la Confederación como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento con una antigüedad de afiliación acreditada de nueve meses; a presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congrasuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento. Las únicas restricciones se indican en estos Estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.

— c) Recibir el carné como máximo en un plazo de tres meses siguientes a su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y Reglamentos Confederales vigentes.

45 — d) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.

50 — e) El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de ellos. También a su vida privada.

— f) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.

55



g) Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito así como el técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la CS de CCOO, las organizaciones en ella integradas, o contra sus órganos respectivos, ni frente a las Fundaciones o Entidades similares por ellas creadas.

h) Los datos personales serán confidenciales y el acto de afiliación constituye el consentimiento inequívoco para el tratamiento informatizado de los mismos y con los fines estadísticos, de gestión y sindicales por parte de la CS de CCOO y sus organizaciones confederadas. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie autorización expresa del afiliado, a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas.

Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras d), e) y h), se ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones.

No obstante lo señalado en el apartado g) precedente, las personas afiliadas que tengan relación laboral, no sujeta a mandato congresual, técnico o administrativo o de servicio, tendrán garantizado derecho de asesoramiento y defensa jurídica por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada. En los casos de defensa jurídica y para respetar el espíritu del art. 10. g), ésta se realizará por los servicios jurídicos externos al sindicato que la Federación determine.

Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el artículo 30, apartado c) 9, de los presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), f) y g) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.

## **Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato**

Los miembros de los órganos de dirección y representación y de las asambleas congresuales serán electivos. Podrán ser revocados por los órganos que les eligieron o por las restantes causas señaladas en los Estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad.

Los candidatos a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO distintos a la Sección Sindical acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los Estatutos.

En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.

En el desarrollo de CCOO como sindicato de mujeres y hombres, y para lograr la participación de ambos sexos en todos los órganos electos y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas de segundo nivel y sucesivos, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los sexos. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementando en un 10% del total de la afiliación femenina.

En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel, el número de hombres y mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente.

— Respecto a la ubicación de las candidatas y candidatos en la configuración de las candidaturas se estará a lo que dispongan las normas que se aprueben para la celebración de cada proceso congresual, asegurando tanto en el conjunto de la candidatura como en los primeros puestos de la misma, el equilibrio porcentual de cada sexo señalado anteriormente para cada nivel congresual.

5

— Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. El pleno del Congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única. De no alcanzarse una lista única, la elección se regirá por las siguientes reglas:

10

— a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a elegir.

— b) Sólo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 por 100 de los delegados o delegaciones presentes.

15

— c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos y candidatas el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido o elegida el candidato o candidata de más antigüedad en la afiliación, y de ser la misma se decidirá el de menor edad.

20

— d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos o candidatas por el orden en que figuren en la candidatura.

25

— e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas, la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.

30

— f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de distribución de puestos será por el sistema mayoritario.

— g) En los casos de elecciones para delegados/as a los Congresos o Asambleas Congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.

35

## **Artículo 12. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión**

40

— 1. Podrán existir en la CS de CCOO corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el art. 10. d) de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:

45

— a) No estar organizadas en el interior de CCOO como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de la CS de CCOO.

50

— b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de la CS de CCOO.

— c) Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.

55

— d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de la CS de CCOO, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal o 1/4 de las Federaciones Estatales o de 1/4 de las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales.

70

- e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de la CS de CCOO. —
  - f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública. 5
2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o afiliadas del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente. 10

### Artículo 13. Deberes de los afiliados y afiliadas 15

- a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y las normas y resoluciones del Consejo Confederal que los desarrollen, procurarán la consecución de los fines y objetivos que la CS de CCOO propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma. 20
- b) Deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la CS de CCOO en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores. —
- c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la CS de CCOO son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los miembros del mismo que los hubieran adoptado. Se respetará a estos últimos el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano. 30
- d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la CS de CCOO. —
- e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles. 35
- f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 33 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la CS de CCOO. 40

### Artículo 14. Medidas disciplinarias 45

El incumplimiento por los afiliados y afiliadas de las obligaciones y deberes estatutarios podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente. El Consejo Confederal aprobará un reglamento en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación, así como las sanciones en orden a la gravedad de las faltas y los órganos competentes para sancionar y acordar la apertura de expediente sancionador. —

Dicho reglamento contendrá una descripción de las faltas calificándolas como muy graves, graves y leves, así como las sanciones a aplicar en correspondencia con la gravedad de las faltas. 50

Por faltas muy graves: —

- a) Expulsión. 55

- b) Suspensión de dos a cuatro años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

— Por faltas graves:

5

- a) Suspensión de seis meses a dos años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad bien en aspectos concretos de los mismos.

— Por faltas leves:

10

- a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

- b) Amonestación interna y/o pública.

15

— El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de éstas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo Confederal y de los órganos de garantías y control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.

— En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.

25

### — **Artículo 15. Baja en la CS de CCOO**

30

— Se causará baja en la CS de CCOO por:

- a) Libre decisión del afiliado o afiliada.

- b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO.

35

- c) Por impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos, con comunicación previa al interesado.

- d) Por fallecimiento de la persona afiliada.

40

- e) Por presentación a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO, salvo que existiera autorización expresa por parte del órgano de dirección competente en el ámbito correspondiente.

45

- f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profesional de actuación del sindicato.

50

### — **III. ESTRUCTURA DE LA CS DE CCOO**

#### — **Artículo 16. Ámbitos de estructuración o integración**

55 Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar

cumplimiento a sus principios y objetivos, la CS de CC.OO confedera dos tipos de organizaciones: federaciones de rama y confederaciones de nacionalidad/uniones regionales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.

5

La federación de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama en la que están encuadrados como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales e institucionales.

10

La confederación de nacionalidad/unión regional está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.

15

Sin perjuicio de ello y atendiendo a la realidad plurinacional configurada históricamente en España, la CS de CCOO reconoce niveles específicos de integración, a través de confederaciones de nacionalidad confederadas a la misma, en las que se integran las federaciones de nacionalidad y uniones provinciales o intercomarcales y comarcales.

20

## **Artículo 17. Configuración de la CS de CCOO**

1. La CS de CCOO está integrada por las siguientes Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales:

25

a) Federaciones Estatales:

- Federación de Actividades Diversas de CCOO.
- Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO (FSAP).
- Federación Estatal Agroalimentaria de CCOO.
- Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT).
- Federación de Comunicación y Transporte de CCOO (FCT).
- Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA).
- Federación de Enseñanza de CCOO (FE).
- Federación Minerometalúrgica de CCOO (FM).
- Federación Estatal de CCOO de Pensionistas y Jubilados.
- Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA).
- Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FES).
- Federación Estatal Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO (FITEQA).

30

35

40

45

50

b) Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales:

- CS de Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO-A).

55

- – Unión Sindical de CCOO de Aragón.
- – Comisiones Obreras de Asturias.
- 5 — – Comisiones Obreras de Cantabria.
- – Unión Regional de Castilla-La Mancha de CCOO.
- – Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.
- 10 — – Comisión Obrera Nacional de Catalunya (CONC).
- – Confederación Sindical de CCOO de Euskadi.
- 15 — – Unión Regional de Extremadura de CCOO.
- – Sindicato Nacional de CCOO de Galicia.
- – Comisiones Obreras Canarias.
- 20 — – Confederación Sindical de CCOO de Les Illes Balears.
- – Unión Sindical de CCOO de Madrid-Región (USMR).
- 25 — – CCOO Región de Murcia.
- – Unión Sindical de CCOO de Navarra.
- – Confederación Sindical de CCOO del País Valencià.
- 30 — – Unión Regional de CCOO de La Rioja.
- – CCOO de Ceuta.
- 35 — – CCOO de Melilla.

— La denominación de las organizaciones anteriormente relacionadas podrá ser cambiada por el Consejo  
 — Confederal a propuesta de la Federación Estatal, Confederación de Nacionalidad o Unión Regional afec-  
 — tada por dicho cambio. Mediante el procedimiento estatutariamente establecido en el artículo siguiente,  
 40 — cabe modificar las organizaciones listadas ante los supuestos de fusión, disolución o disociación.

— 2. La organización de rama se concreta en las Federaciones Estatales. Podrán organizarse en sindicatos y  
 — federaciones regionales o de nacionalidad y, en su caso, en sindicatos provinciales, intercomarcales,  
 — comarcales e insulares y en secciones sindicales. A su vez las Federaciones de Nacionalidad o Región  
 45 — podrán articularse en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares comprendidos en su  
 — ámbito territorial. En aquellas Federaciones Estatales que tienen un gran número de afiliados en el extran-  
 — jero de forma estable, podrán organizarse en una federación de trabajadores en el extranjero.

— 3. La organización territorial se concreta en las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales.  
 50 — Podrán organizarse en uniones sindicales provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares. Así mismo  
 — integrarán a la estructura de rama correspondiente a su ámbito.

— 4. Los sindicatos regionales, provinciales, intercomarcales o comarcales –en su defecto– e insulares cons-  
 — tituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran la CS de CCOO: fede-  
 55 — raciones, confederaciones y uniones. En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o

centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito. Sus competencias y dependencia orgánica serán las definidas en el artículo 16 y el artículo 17.2 de los presentes Estatutos.

5. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos.

La constitución de las secciones sindicales se llevará a cabo, además de acatando lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85, de 2 de agosto), convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los presentes Estatutos, lo dispuesto en las resoluciones de la Comisión de Garantías Confederal y desarrollos reglamentarios, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las federaciones estatales, siempre y cuando no contradigan las disposiciones que sobre esta materia recoge la mencionada Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Artículo 18. Fusión de Federaciones Estatales y encuadramiento sectorial**

1. Cuando por razones sindicales lo estimen oportuno, dos o más federaciones estatales podrán proponer al Consejo Confederal su fusión en una sola. Esta propuesta deberá venir motivada y avalada por el acuerdo adoptado por, al menos, los 2/3 del Consejo Federal Estatal de cada una de las Federaciones reunidas separadamente en reunión convocada a tal efecto para iniciar los trámites. El Consejo Confederal deberá ratificar esta decisión mediante acuerdo mayoritario, en cuyo caso la fusión se realizará en sendos congresos según los términos y plazos acordados entre las estructuras federativas implicadas.

2. El Consejo Confederal, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, podrá también proponer la fusión de dos o más Federaciones Estatales en una sola, o la segregación de sectores correspondientes a una Federación Estatal para su encuadramiento en otra distinta, cuando por razones sindicales lo estime oportuno. En este caso deberá seguirse el siguiente procedimiento:

- La Ejecutiva Confederal, previa discusión con las Federaciones Estatales afectadas, elaborará una propuesta razonada de la nueva estructura de rama.

Esta propuesta deberá someterse a discusión del Consejo Federal Estatal de cada una de las Federaciones Estatales afectadas que, en reunión expresamente convocada a tal efecto, deberán pronunciarse sobre la misma. Asimismo en dicha reunión el Consejo Federal Estatal deberá aprobar y hacer constar en el acta de la misma no sólo el acuerdo de fusión, sino también el de autodisolución.

- El acuerdo alcanzado será remitido a la Ejecutiva Confederal al objeto de que lo tenga en consideración para elaborar la propuesta definitiva que deberá ser presentada al Consejo Confederal.

- El Consejo Confederal tomará la decisión definitiva mediante acuerdo de 2/3 en reunión convocada con orden del día previo en el cual conste tal proposición, junto con las consideraciones de las Federaciones Estatales afectadas. En el transcurso de la reunión del Consejo Confederal podrán participar como invitados, con voz pero sin voto, un o una portavoz de las opiniones minoritarias expresadas en los Consejos Federales estatales y que hayan alcanzado más del 10% de los votos.

- Adoptada la decisión por el Consejo Confederal, la Ejecutiva Confederal pondrá en marcha los mecanismos necesarios para su efectivo cumplimiento.

En el supuesto de disociación de alguna de las Federaciones Estatales se seguirá un procedimiento asimilable al descrito y, en todo caso, es inexcusable el acuerdo del Consejo Confederal para hacer efectiva dicha disociación. En ningún caso podrán llevarse a la práctica fusiones en las organizaciones de rama en ámbitos territoriales inferiores al estatal que no hayan sido decididas confederalmente.

3. El Consejo Confederal, a propuesta de una comisión interfederal elegida por el propio Consejo, podrá

- aprobar la reordenación y consiguiente nueva ubicación de los sectores o subsectores que configuran las distintas Federaciones Estatales atendiendo a la máxima racionalidad.

5

## — **Artículo 19. Derechos y deberes de las Federaciones Estatales y las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales**

— Las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes Estatutos tendrán los derechos y deberes siguientes:

10

— 1. Serán las únicas organizaciones facultadas para tener estatutos propios y registrados, pudiendo autorizar a las organizaciones en ellas integradas a registrarse a los solos efectos de cumplir lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85, de 2 agosto) sin que ello faculte la realización de actuaciones económico-fiscales independientes que se desarrollarán a través de su Federación Estatal y/o su Confederación de Nacionalidad/Unión Regional. Por tanto, conforme a dicha ley, tienen personalidad jurídica propia. Sus estatutos respetarán la normativa común básica recogida en los de la CS de CCOO no pudiendo ser contradictorios con éstos, sin perjuicio de su facultad para desarrollarlos o adaptarlos en los artículos así indicados y en lo no dispuesto. En lo no previsto por los estatutos de las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes Estatutos serán de aplicación los de la CS de CCOO. Asimismo, en sus estatutos establecerán, del mismo modo, las obligaciones y atribuciones en materia de gestión económica, patrimonial y administrativa de sus organizaciones dependientes y las formas de participación en sus respectivos órganos de dirección atendiendo a los principios democráticos de representatividad y proporcionalidad que inspiran la configuración de los órganos de dirección de la CS de CCOO y respetando lo recogido en los presentes Estatutos. Otorgarán los poderes necesarios para el funcionamiento de sus organizaciones dependientes de acuerdo con la organización establecida en el art. 17.2 y 17.3 de los presentes Estatutos.

25

— 2. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo. En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general o se constate una inhibición general, podrán los órganos de la CS de CCOO recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos Estatutos sobre acción sindical.

30

— 3. Tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en su ámbito de actuación. Deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes de la CS de CCOO. Sólo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos económicos autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de los órganos de la CS de CCOO. En todo caso, la creación de fundaciones y de sociedades para prestación de servicios requerirán aprobación expresa del Consejo Confederal. Tendrán su propio CIF, no pudiendo utilizar la denominación de otra o el de la CS de CCOO en operaciones comerciales o con entidades financieras, salvo autorización expresa de la organización titular.

35

— 4. Tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de lo previsto en los presentes Estatutos.

45

— 5. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la CS de CCOO a través de los órganos de dirección y de coordinación estatales de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial respectivo.

50

— 6. Aceptan, así como las organizaciones en ellas integradas, los Estatutos de la CS de CCOO y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos Confederales y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederal.

55

— 7. Aceptan expresamente, así como las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de



Garantías Confederal en sus ámbitos de actuación respectivos así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse, comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.

8. Determinarán la composición de sus Congresos en sus respectivos estatutos, respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del Congreso. En el caso de las Confederaciones y/o Uniones Regionales pluriprovinciales se distribuirán los delegados y delegadas a partes iguales entre los representantes de las Federaciones de Nacionalidad o Regionales y los de las Uniones Provinciales, Intercomarcales, Comarcales o Insulares. En las uniprovinciales se distribuirán de forma directamente proporcional a las organizaciones de donde proceden las cotizaciones. Las normas congresuales de las organizaciones integradas en la CS de CCOO concretarán la distribución en los casos de las citadas organizaciones uniprovinciales.

9. Sus representantes legales serán, a todos los efectos, sus secretarios o *secretarias* generales en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su mandato. Tendrán los poderes y facultades legales que se les reconozca en los estatutos de cada Federación Estatal, Confederación de Nacionalidad y Unión Regional. Si, entre Congreso y Congreso, el Secretario o la secretaria general de cualquier organización confederada a la CS de CCOO dimitiese o falleciese podrá elegirse por mayoría absoluta en el Consejo de la organización correspondiente hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado a tal efecto si así lo decidiera el órgano de dirección mencionado. Los secretarios y secretarias generales de las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad, Uniones Regionales, Uniones Provinciales, Comarcales, Intercomarcales e Insulares, Federaciones de Nacionalidad o Región y Sindicatos Regionales o Provinciales no se podrán reelegir por más de dos mandatos consecutivos, prorrogables a un tercero.

10. Establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en el art. 33 de los presentes Estatutos, señalando en cualquier caso la incompatibilidad entre ser miembro de las ejecutivas de las Confederaciones de Nacionalidad, Uniones Regionales y Federaciones Estatales; secretario o secretaria general de la Federación de Nacionalidad, Federación Regional, Unión Provincial, Comarcal e Insular, Sindicato Provincial, con ser diputado, diputada, senador o senadora de las Cortes Generales; diputado o diputada autonómicos; alcalde, alcaldesa, concejal o concejala; ser miembro del equipo de gobierno de Ayuntamientos, Diputaciones o Cabildos; ser miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas; o secretario o secretaria General de un partido político. Así mismo, será incompatible presentarse como candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la Secretaría General de una Confederación de Nacionalidad, Unión Regional, Federación Estatal, Federación de Nacionalidad o Región, Unión Provincial, Comarcal e Insular, al igual que todos los miembros de las Comisiones Ejecutivas Confederal, Confederaciones de Nacionalidad, Uniones Regionales, de las Federaciones Estatales y los miembros de consejos de administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser el representante nombrado por la CS de CCOO.

## Artículo 20. Responsabilidad de la CS de CCOO

1. La CS de CCOO no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de la CS de CCOO. Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de la CS de CCOO.

2. La CS de CCOO no responderá de la actuación sindical de las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad, Uniones Regionales y organizaciones en éstas integradas, adoptados por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 19.2 y 36 (acción sindical) de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de la CS de CCOO.

3. La CS de CCOO no responderá de las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas lo sean a

— título personal y no representativas del Sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la CS de CCOO pudiera adoptar respecto a su afiliado.

5

## — **Artículo 21. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO**

— El incumplimiento de los Estatutos, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y decisiones adoptadas por el Consejo, del programa y de los principios inspiradores de la CS de CCOO, podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

— El Consejo Confederal aprobará un reglamento en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación en faltas muy graves, graves y leves, así como las sanciones en orden a su gravedad:

15

— Por faltas muy graves:

— a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en el determinadas.

20

— b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, se designará por el órgano sancionador una Comisión Gestora que actuará por delegación del órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. Se podrán presentar una o varias listas completas de miembros para componer la Comisión Gestora, que deberá estar integrada, al menos, por un miembro del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos. La Comisión Gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso o asamblea extraordinarios de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada. Durante dicho período y hasta la celebración del Congreso, quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano sancionado. La Comisión Gestora responderá de su actuación ante el órgano sancionador y su Consejo y en última instancia ante el máximo órgano de su ámbito, el Congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo

30

35

— Por faltas graves:

40

— a) Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro tipo.

— b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará un interventor del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.

45

— c) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

50

— Por faltas leves:

— a) Amonestación interna y/o pública. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves en el supuesto de persistir en la acción u omisión que motiva la amonestación.

55

Dicho reglamento contendrá los requisitos y los órganos competentes para adoptar sanciones, así como la actuación a seguir en los casos de inhibición constatada de los órganos competentes, los plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos de recurso ante las Comisiones de Garantías y cualquier otra condición que deba respetarse para la adopción de medidas disciplinarias.

En la necesidad de adoptar medidas disciplinarias, antes de aprobar sanción alguna se respetará el derecho de audiencia del órgano interesado.

## Artículo 22. Autodisolución de los órganos

1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de organizaciones integradas en la CS de CCOO, la Ejecutiva inmediatamente superior, de rama en su ámbito y de territorio en el suyo, designará una dirección provisional que sustituya a tal órgano, la cual convocará un congreso o asamblea extraordinarios del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la dirección provisional. El plazo máximo que tendrá la dirección provisional para convocar y realizar el congreso o asamblea extraordinarios será de doce meses. La fecha de convocatoria deberá ser ratificada por el Consejo del ámbito correspondiente al órgano que designó a la dirección provisional. Durante el periodo de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección autodisuelto o dimitido, así como la de todos sus miembros derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección.

2. Previamente a la designación de la dirección provisional, el órgano competente para ello deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.

3. Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado haya visto reducidos los miembros elegidos directamente en el Congreso a menos de la mitad de los mismos.

4. Los miembros de la dirección provisional podrán ser miembros natos al Congreso que se convoque en los mismos términos previstos para los miembros de las Comisiones Gestoras en el artículo 21 de estos mismos Estatutos.

## Artículo 23. Acuerdos de los órganos

Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de los miembros presentes son más que los negativos.

Para establecer las mayorías cualificadas previstas en los Estatutos se contarán las personas efectivamente elegidas para componer el órgano que vaya a tomar la decisión. Se entenderá por mayoría absoluta cuando los votos afirmativos sean más de la mitad del recuento resultante. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de quórum.

Las decisiones serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a los miembros de órgano que las adopta y obligan en su aceptación a éstos y a la afiliación del ámbito afectado.

## — V. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN LA CS DE CCOO

### — **Artículo 24. Integración en la CS de CCOO**

5 1. La solicitud de integración de una Federación, una Confederación, una Unión Regional o una organización sectorial en la CS de CCOO deberá instarse a la Ejecutiva Confederal y, posteriormente, aprobarse por el Consejo Confederal.

10 2. La integración en la CS de CCOO por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los Estatutos y política sindical de la CS de CCOO. Particularmente le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 19.1 de los Estatutos.

### 15 **Artículo 25. Formas especiales de asociación a la CS de CCOO**

— 1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen, podrán establecer formas especiales de asociación a la CS de CCOO. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Confederal a instancias de la Ejecutiva Confederal.

20 2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a la CS de CCOO que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o la de rama del mismo o análogo ámbito existente en CCOO, requerirá un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo Confederal a instancias de la Ejecutiva Confederal.

— En los supuestos de fusiones entre organizaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de los presentes Estatutos.

30 3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.

35

## — V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA CS DE CCOO

### — **Artículo 26. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la CS de CCOO**

40

— Los órganos de dirección de la CS de CCOO son:

— a) El Congreso Confederal.

45

— b) La Conferencia Confederal.

— c) El Consejo Confederal.

— d) La Ejecutiva Confederal.

50

— Los órganos de coordinación de la CS de CCOO son:

— a) El Comité Confederal.

55

— b) El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal.

El cargo de representación de la CS de CCOO es el Secretario o Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 32.

## Artículo 27. Congreso Confederal

El Congreso Confederal es el máximo órgano deliberante y decisorio de la CS de CCOO.

a) Composición: El Congreso Confederal, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva Confederal y, a partes iguales, por representantes de las Federaciones Estatales, por un lado, y de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y delegadas al Congreso Confederal serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

b) Funcionamiento:

1. El congreso ordinario se convocará cada cuatro años.

2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo Confederal por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.

3. Los congresos ordinarios serán convocados, al menos, con seis meses de antelación; las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con tres meses de antelación; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.

4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Confederación en los apartados de definición de principios y definición de la Confederación, que requerirán mayoría de dos tercios.

5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso será establecida por el Consejo Confederal.

6. Se articularán los procesos congresuales de forma que primero se celebrará el Congreso Confederal mediante congresos o asambleas congresuales y con posterioridad los congresos ordinarios de las organizaciones confederadas.

c) Funciones y competencias.

1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la CS de CCOO.

2. Aprobar y modificar el programa de la CS de CCOO.

3. Aprobar y modificar los Estatutos de la CS de CCOO.

4. Aprobar la composición del Consejo Confederal.

5. Elegir al Secretario o Secretaria General de la CS de CCOO mediante sufragio libre y secreto.

6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la CS de CCOO mediante sufragio libre y secreto.

7. Elegir la Ejecutiva Confederal mediante sufragio libre y secreto.
8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de la CS de CCOO y/o su fusión con otra organización sindical.
9. Reconocer el carácter de corriente sindical.

## **Artículo 28. Las conferencias confederales**

Entre congreso y congreso y cuando, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, se considere oportuno por el Consejo Confederal, podrán convocarse conferencias confederales para debatir y establecer la posición de la CS de CCOO con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la CS de CCOO en la línea de lo aprobado en los congresos confederales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la CS de CCOO y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Confederal.

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Confederal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo Confederal y al menos tantos delegados y delegadas como miembros del mismo Consejo Confederal, estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las organizaciones del art. 17.1.

## **Artículo 29. El Consejo Confederal**

El Consejo Confederal es el máximo órgano de dirección y representación entre congreso y congreso.

a) Composición. El Consejo Confederal estará compuesto por:

1. La Ejecutiva Confederal, incluido el Secretario o Secretaria General de la CS de CCOO.
2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de las Federaciones Estatales, por una parte, y de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales de otra parte y en proporción a las cotizaciones previstas en el art. 27.a. Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Reglamento del Consejo Confederal con los mismos criterios anteriores. Los secretarios o secretarías generales de las Federaciones Estatales y Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, y los de las Uniones de Ceuta y Melilla son miembros del Consejo Confederal y forman parte de la cuota de delegados y delegadas que les corresponda. El resto de miembros serán elegidos en su respectivo Consejo necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 11 de los presentes Estatutos.

El Consejo Confederal, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, incorporará a sus reuniones con voz pero sin voto a miembros de la CS de CCOO cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.

b) Funcionamiento:

1. El Consejo Confederal será convocado por la Ejecutiva Confederal 4 veces al año, al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo Confederal. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

2. Las resoluciones y decisiones del Consejo Confederal se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos.	— — —
c) Funciones y competencias:	— 5
1. Discutir y decidir sobre la política general de la CS de CCOO entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Ejecutiva Confederal.	— — —
2. Convocar el Congreso Confederal. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en la CS de CCOO.	— 10 — — — —
3. Aprobará anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Ejecutiva Confederal.	15 — —
4. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las Federaciones, Uniones Regionales y organizaciones sindicales que así lo soliciten.	— — 20
5. Fijar el sistema de cuotas de la CS de CCOO y resolver los litigios que se puedan presentar derivados de su aplicación.	— — —
6. Regular la edición de carnés.	— 25
7. Conocerá anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías sobre las actividades de las mismas.	— — —
8. Elegirá a la persona encargada de dirigir la <i>Gaceta Sindical</i> .	— 30
9. El Consejo Confederal, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Ejecutiva Confederal, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.	— — —
10. Aprobar, por mayoría absoluta, los siguientes reglamentos:	35 —
a) El reglamento de funcionamiento del Consejo Confederal y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.	— — —
b) El reglamento que desarrolle el art. 14 sobre medidas disciplinarias y art. 21 de medidas disciplinarias a los órganos de organizaciones integradas en la CS de CCOO.	40 — —
c) El reglamento que desarrolle el art. 10.f) de derecho del afiliado y de la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura, así como el reglamento que regule el acceso de los afiliados y afiliadas al registro de la contabilidad y al registro de la afiliación.	— — 45 —
d) El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.	— — 50
e) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.	— — —
f) El reglamento de desarrollo del art. 17.5 sobre la Sección Sindical.	— 55

- g) Los reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de la CS de CCOO y de sus  
— organizaciones confederadas a que se refiere el art. 42 de estos Estatutos.
- h) Los que el propio Consejo Confederal, en el desarrollo de la política sindical, considere con-  
5 venientes.
- 11. Convocar las conferencias confederales.
- 12. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.
- 10 — 13. En la primera reunión de cada año, aprobará a propuesta de la Comisión Ejecutiva los temas  
— que deberá tratar el Comité Confederal en sus cuatro reuniones ordinarias.
- 14. Modificar las denominaciones de las Organizaciones Confederadas recogidas en el artículo 17.  
15 1 a) y b) cuando por cualquier circunstancia estatutaria cambien el nombre recogido en dicho  
— artículo, así como a modificar e incluir las disposiciones necesarias que, por imperativos lega-  
— les, sea necesario adaptar en los reglamentos confederales vigentes.

20

### **Artículo 30. La Ejecutiva Confederal**

— La Ejecutiva Confederal es el órgano de dirección de la CS de CCOO que lleva a la práctica las decisiones  
— y directrices adoptadas por el Consejo Confederal y el Congreso.

25

- a) Composición: El Congreso Confederal fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la  
— Comisión de Candidaturas y de conformidad con el Reglamento del propio Congreso Confederal.

— Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Ejecutiva  
30 Confederal.

- b) Funcionamiento:

— 1. La Ejecutiva Confederal funcionará colegiadamente convocada por el Secretario o Secretaria  
35 General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.

— 2. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor  
— desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

40 — 3. Elegirá los responsables de área y secretarías de entre sus miembros configurando éstos, junto con  
— el Secretario o Secretaria General, el Secretariado Confederal o Comisión Permanente de la Ejecu-  
— tiva Confederal para atender la dirección y decisiones cotidianas entre reuniones de la misma.

45 — 4. Sus miembros podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualesquiera de  
— los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO, de lo que serán informados las  
— estructuras intermedias.

— 5. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.

50 — 6. Responderá ante el Congreso al término de su actuación, y ante el Consejo Confederal entre  
— congreso y congreso.

- c) Funciones y competencias:

55 1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo Confederal, asegu-



- rando la dirección permanente de la actividad de la CS de CCOO, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Confederal. —
2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la CS de CCOO. —
3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la CS de CCOO. —
4. Coordinar las actividades del Consejo Confederal, de las secretarías y de los servicios técnicos de la CS de CCOO. —
5. Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales. —
6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la CS de CCOO. —
7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la CS de CCOO. —
8. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones confederales, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas. —
9. Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de rama o territorial entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el consejo de la organización afectada. —
10. Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer en las organizaciones territoriales y federales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos. —
11. Potenciar a las Secretarías de Juventud. —
12. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario. —

### **Artículo 31. El Comité Confederal**

Es el órgano para la dirección y coordinación confederal compuesto por los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal, y por los secretarios y secretarías generales de las organizaciones confederadas que se relacionan en el artículo 17.1 en los que concurren las máximas responsabilidades en la dirección de la Confederación.

Este órgano participará en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación, en especial lo referido a las estrategias de diálogo social y negociación colectiva, gestión de recursos confederales y fusiones federativas, de manera previa al inicio del proceso estatuario establecido, además de todos los temas propuestos en desarrollo del art. 29. c 13 ) y aquellas otras que por razones de necesidad proponga el propio Comité Confederal o la Comisión Ejecutiva Confederal.

El Comité Confederal se reunirá al menos cuatro veces al año.

### Artículo 32. Secretario o Secretaria General de la CS de CCOO

- a) Es quien representa legal y públicamente a la CS de CCOO. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo Confederal y de la Ejecutiva Confederal, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga como representante legal y público de CCOO.
- b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Ejecutiva Confederal se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.
- c) Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de la CS de CCOO.
- d) En caso de ausencia, la Ejecutiva Confederal, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al Secretario o Secretaria General durante el período que dure la ausencia.
- e) Si, entre congreso y congreso, el Secretario o Secretaria General de la CS de CCOO dimitiese o falleciese, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Confederal. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un Secretario o Secretaria General, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.
- f) Presidirá las reuniones de la Ejecutiva Confederal, y las del Consejo Confederal, así como las del Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal y las del Comité Confederal.
- g) El Secretario o Secretaria General no podrá ser reelegido por más de dos mandatos consecutivos, prorrogables a un tercero.
- h) Presentará el informe al Congreso Confederal en nombre del Consejo Confederal, e informes periódicos a los Consejos Confederales en nombre de la Ejecutiva Confederal, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

### Artículo 33. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la CS de CCOO

La condición de miembro de la Ejecutiva Confederal de la CS de CCOO o de responsable directo de una secretaría confederal, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.
- Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- Miembro de los Parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.
- Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales. Presidente, presidenta, consejero o consejera de Cabildo Insular.
- Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las Administraciones o empresas públicas.
- Secretario o secretaria general de un partido político.

- Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político. —
- Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente. —
- Miembros de Consejos de Administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser el representante nombrado por la CS de CCOO. 5 —
- Dirigir y/o formar parte del consejo de administración u órganos de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc., cuyos fines sean los de colaborar o llevar a cabo actividades empresariales relacionadas con las actividades y servicios del sindicato o dependientes de éste, salvo en caso de ser el representante nombrado por la CS de CCOO. 10 —

El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que esté desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano donde estuviere encuadrado. 15 —

Ser responsable de una secretaría confederal de la CS de CCOO será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma. Asimismo, será incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal con el desempeño de la secretaría general de cualquiera de las organizaciones integradas en la CS de CCOO. 20 —

## VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL 25 —

### Artículo 34. La Comisión de Garantías de la CS de CCOO 25 —

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en la CS de CCOO sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección confederales. 30 —

2. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso Confederal y estará compuesta al menos por cinco miembros titulares y dos miembros suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de la CS de CCOO ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO. 35 —

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular. 40 —

En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Confederal. 45 —

4. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses. Para el caso específico de los procesos congresuales se establecerá un procedimiento extraordinario de urgencia con el objeto de reducir al máximo posible los plazos de resolución. Este procedimiento de urgencia será objeto de su desarrollo reglamentario aprobado por el Consejo Confederal. 50 —

- 5. La Comisión de Garantías Confederal se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Confederal, para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Garantías constituidas.
- 5 6. Los órganos sindicales y la afiliación de Ceuta y Melilla podrán recurrir en primera instancia a la Comisión de Garantías Confederal, excepto en los casos en los que les corresponda hacerlo ante las Comisiones de Garantías de las Federaciones Estatales. En las restantes situaciones, salvo en los casos establecidos en los Estatutos Confederales o cuando la materia o acuerdo impugnado sea de ámbito confederal, la Comisión de Garantías Confederal no podrá intervenir en primera instancia, sino que sus competencias lo son en vía de recursos contra resoluciones de las Comisiones de Garantías de las organizaciones confederadas correspondientes.
- 10 7. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de la CS de CCOO.
- 15 8. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.
- 9. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.
- 20 10. Las Federaciones Estatales, las Confederaciones de Nacionalidad y las Uniones Regionales tendrán así mismo su respectiva Comisión de Garantías. Junto con la Comisión de Garantías Confederal son las únicas con capacidad estatutaria de obrar en el seno de CCOO. Igualmente, estarán compuestas por, al menos, cinco miembros titulares, siéndoles de aplicación lo establecido en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo. Sus decisiones y resoluciones, que se adoptarán en un plazo máximo de 1 mes desde que cuenten con la documentación completa, son recurribles por órganos sindicales y afiliados y afiliadas ante la Comisión de Garantías de la CS de CCOO.

### 30 **Artículo 35. La Comisión de Control Administrativo y Financiero**

- 1. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de la CS de CCOO.
- 35 2. Será elegida por el Congreso Confederal, estará compuesta por cinco miembros titulares y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de la CS de CCOO ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO.
- 40 3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Control Administrativo y Financiero pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular.
- 45 4. En el caso de que la Comisión de Control Administrativo y Financiero llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Confederal.
- 50 5. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tendrá derecho a auditar a cualquier organización confederada en colaboración con la Comisión de Control correspondiente, así como a solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito confederal.
- 55

De igual manera, la Comisión de Control Administrativo y Financiero podrá establecer criterios mínimos sobre los que habrán de pronunciarse las auditorías a las que se sometan las organizaciones confederadas, independientemente de los que sean obligatorios por imperativo legal o por normas profesionales de auditoría.

6. Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesario la actuación de ambas preservando cada comisión su ámbito competencial.

7. Revisará los estados de cuentas confederales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo confederal.

8. La Comisión de Control Administrativo y Financiero se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Confederal, para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Control constituidas, y se la dotará de una Unidad de Control Interno, con medios suficientes, para su actuación única en todas las organizaciones, coordinada con las Comisiones de Control Económico de éstas.

9. Si a juicio ponderado y unánime de la Comisión de Control Administrativo y Financiero, se hubiera producido daño o quebranto grave en la situación patrimonial o financiera de la Confederación, o cualquiera de sus organizaciones confederadas, como consecuencia de actuaciones irregulares en la gestión económica de las mismas, la Comisión podrá proponer la exigencia de responsabilidades ante los órganos de dirección correspondientes a la organización afectada.

10. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.

11. Solo las organizaciones confederadas (Confederaciones de Nacionalidades, Uniones Regionales y Federaciones Estatales) deberán contar con su correspondiente Comisión de Control Administrativo y Financiero.

## VII. ACCIÓN SINDICAL

### Artículo 36. Principios generales de la acción sindical de la CS de CCOO

La acción sindical de la CS de CCOO se acuerda por los órganos de dirección confederales. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por la CS de CCOO.

Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Confederal y, en su defecto, por la Ejecutiva Confederal de la CS de CCOO:

a) Aquellas propuestas de Acción Sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de la CS de CCOO, a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.

b) Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de repercusión estatal.

## VIII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS

### Artículo 37. Órgano de prensa de la CS de CCOO

El medio de expresión y difusión de CCOO es la *Gaceta Sindical*, bajo la responsabilidad del Consejo Con-

— federal y dotada de un Consejo Editorial. Todos los órganos de las organizaciones integradas en la CS de  
— CCOO recibirán esta publicación, y están obligados a promover su suscripción entre la afiliación y entre  
— los trabajadores y trabajadoras en general. Así mismo, la *Gaceta Sindical* será lugar de debate y reflexión.  
— Se promoverán desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opinio-  
5 nes distintas que coexistan en el seno de la CS de CCOO.

### — **Artículo 38. Fundaciones de la CS de CCOO**

10 — La CS de CCOO ha creado y podrá crear fundaciones, con las finalidades y objetivos declarados en su acta  
— fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y la CS de CCOO para poder cum-  
— plir mejor las finalidades previstas.

15

### — **Artículo 39. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de la CS de CCOO**

— La CS de CCOO, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesora-  
20 miento y asistenciales, y de otros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio,  
— etcétera, tanto para los trabajadores y trabajadoras afiliados como para los que no lo sean, establecién-  
— dose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro.

25

## — **IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN**

### — **Artículo 40. Principios de la actuación económica**

30 — La actividad económica de la CS de CCOO, de las organizaciones confederadas y las de aquellas en que  
— éstas se organizan y articulan se desarrollará de acuerdo a los siguientes principios:

— Autonomía de gestión: La CS de CCOO, las Federaciones Estatales y Confederaciones de Nacionalidad o  
— Uniones Regionales a que se refiere el art. 17.1 dispondrán de autonomía de gestión económica y de  
35 patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los pro-  
— cedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos y los acuerdos que, en su desarrollo, esta-  
— blezcan los órganos competentes.

— Dicha autonomía implica:

40

— a) La capacidad para aprobar sus presupuestos. Presentarán, conjuntamente con sus presupuestos y  
— cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones que  
— las integran.

45

— b) La gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular y el cumplimiento de las obli-  
— gaciones contenidas en los presentes Estatutos y sus normas de desarrollo.

— Gestión presupuestaria: El presupuesto de las distintas organizaciones que integran la CS de CCOO cons-  
— tituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.

50

— En el marco de los estatutos y presupuestos aprobados por cada organización confederada, las federati-  
— vas y territoriales podrán concertar entre sí, por mutuo acuerdo expreso de los órganos ejecutivos corres-  
— pondientes, la gestión operativa de la autonomía presupuestaria de todas o algunas de sus organizacio-  
— nes, la prestación de servicios básicos a los afiliados y afiliadas, trabajadores y trabajadoras, o la realiza-  
55 ción de actividades conjuntas.



- La aceptación de ingresos y su formalización corresponden exclusivamente a la CS de CCOO y cada una
- de sus organizaciones confederadas. Sólo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad
- a las organizaciones en que estas últimas se estructuran.

5

#### **Artículo 42. Balance y Presupuesto de la CS de CCOO**

- Anualmente, la Ejecutiva Confederal de la CS de CCOO y la de cada una de las organizaciones confede-
- 10 — radas presentarán al Consejo correspondiente un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los
- gastos para el desarrollo de su actividad y de las demás organizaciones en que éstas se estructuran y sus
- cuentas anuales. La Ejecutiva Confederal presentará, conjuntamente con su presupuesto y sus cuentas
- anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones confederadas.

- 15 — La CS de CCOO y las organizaciones confederadas, referidas en el art. 17.1, podrán establecer en los
- correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación
- organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos esta-
- rá sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente, y serán publicados para general conocimien-
- to de sus afiliados y afiliadas.

20

#### **Artículo 43. Ordenamiento de la gestión económica**

- 25 — El Consejo Confederal para ordenar su gestión económica y la de las organizaciones confederadas aprobará:

- 1. El importe, periodificación y formas de abono de la cuota, así como los complementos a la misma
- que propongan las organizaciones para todos los afiliados de éstas, o de secciones sindicales con-
- cretas.
- 30 — 2. Un Plan de Cuentas y un Manual de procedimientos de gestión, de obligatoria aplicación en el con-
- junto de las organizaciones que integran la CS de CCOO.
- 3. Los criterios anuales de gestión y presupuestación, atendiendo a la diferente naturaleza de ingre-
- 35 — sos y gastos.
- 4. El presupuesto y las cuentas anuales de la CS de CCOO y las consolidadas con las organizaciones
- confederadas.
- 40 — 5. El reglamento marco de los fondos patrimoniales de todas las organizaciones confederadas y los de
- gestión de los fondos patrimoniales confederales.
- 6. El reglamento de funcionamiento de los Centros Contables.
- 45 — 7. El reglamento de funcionamiento de la Unidad Administrativa de Recaudación.
- 8. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica.
- 9. El reglamento y Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del personal al servicio de la CS de la
- 50 — CCOO y sus organizaciones confederadas.
- 10. Las líneas generales de la política de recursos humanos.
- 11. Los proyectos de iniciativa económica de la CS de CCOO y sus organizaciones confederadas.

55



12. El reglamento general de gastos de servicios comunes, de aplicación a todas las estructuras de rama y territorio.	— — —
13. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar a la autonomía de gestión de las organizaciones.	— 5 —
14. Los proyectos de iniciativa económica de la CS de CCOO y sus organizaciones confederadas.	— — — 10
<b>Artículo 44. La actividad mercantil y fundacional</b>	— —
La CS de CCOO y las organizaciones confederadas podrán desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto confederal de CCOO. Su aprobación corresponde al Consejo de la organización correspondiente, previo informe favorable del Consejo Confederal.	— — 15 —
Su gestión contable deberá realizar las necesarias adaptaciones para asegurar la integración y consolidación de sus cuentas anuales con las de las organizaciones titulares.	— — — 20
<b>Artículo 45. Obligaciones de las organizaciones integradas en la CS de CCOO</b>	— —
Todas las organizaciones integradas en la CS de CCOO tienen la obligación de cotizar a través de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR) y en la forma y cuantía que se establezcan por el Congreso Confederal o por el Consejo Confederal.	— — 25 —
Aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos por el Consejo Confederal, no podrán ejercer el derecho de voto en el mismo en tanto en cuanto no hayan regularizado la situación.	— — — 30
Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos de rama y territorios inmediatamente superiores. A través de los mecanismos contemplados en la Ejecutiva Confederal, se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las organizaciones confederadas.	— — — — 35
El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos y en su desarrollo reglamentario.	— — —
La CS de CCOO arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre las diversas organizaciones que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros que, derivados de condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia en CCOO de federaciones de rama o uniones territoriales o de CCOO en determinados sectores o territorios por no tener capacidad económica de autofinanciación.	— 40 — — — 45 —
<b>Artículo 46. Personal al servicio de la CS de CCOO</b>	— —
Aquellas personas que presten sus servicios a la CS de CCOO se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen a través del reglamento que a estos efectos aprobará el Consejo Confederal.	— 50 — — — 55

## X. DISOLUCIÓN DE LA CS DE CCOO

### Artículo 47. Disolución de la CS de CCOO o de las organizaciones confederadas

5 Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de la CS de CCOO. La forma de disolución del patrimonio confederal se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.

10 En los supuestos de disolución de una Confederación de Nacionalidad, Unión Regional o Federación Estatal, su patrimonio bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de la CS de CCOO, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple.

15

## XI. DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS

### Artículo 48. Disposiciones de desarrollo y adaptación

20

Según lo establecido por los artículos 2 y 19.1 de los presentes Estatutos son desarrollables en los estatutos de las organizaciones confederadas reseñadas en el artículo 17.1 y, respetando en todo caso lo dispuesto en los presentes, los artículos 19.10 y 33. Así mismo, serán desarrollables en los estatutos de las Federaciones Estatales los artículos 17.2 y 17.5 y en los de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales el artículo 17.3.

25

Dentro del respeto a lo establecido en los Estatutos, serán artículos de necesaria adaptación en los estatutos de las organizaciones listadas en el artículo 17.1 en virtud de las peculiaridades organizativas de su ámbito, los artículos 3 y 5 (por las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales); 3, 6 y 7 (por las Federaciones Estatales); 17 y 19 en sus apartados 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, y los artículos 20, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 45 y 47.

30

### Artículo 49. Disposición de desarrollo de los procesos congresuales.

A los efectos de aplicación del artículo 22, no se considerará como dimisión cuando uno o varios miembros del órgano colegiado tengan que abandonarlo por haber sido elegidos para desempeñar cargos en otro órgano de dirección superior en cualquiera de las estructuras de rama o territorio confederadas, si ésta se produce dentro de los plazos establecidos en las normas congresuales para el desarrollo de los Congresos de las organizaciones del art.17.1.

40

A estos efectos, los nuevos miembros incorporados al órgano para cubrir estas dimisiones tendrán el mismo tratamiento que los elegidos directamente en el congreso correspondiente.

45

## ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA CS DE CCOO APROBADOS EN EL CONGRESO CONFEDERAL

50 En relación con el artículo 32, apartado b), de los Estatutos, el Secretario General o Secretaria General tendrá las siguientes facultades:

55 Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y can-

celar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase.

Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales.

Operar con bancos, cajas de ahorros y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la CS de CCOO, o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la CS de CCOO y las organizaciones relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la CS de CCOO así como de la propia CS de CCOO y de sus organizaciones.

Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la legislación en relación con Planes y Fondos de Pensiones, estén o no constituidos con participación de CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones. Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, contenciosos-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver posiciones.

Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.

Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamientos inscribibles y además derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento real.

—  
—  
—  
—  
5  
—  
—  
—  
10  
—  
—  
—  
15  
—  
—  
—  
20  
—  
—  
—  
25  
—  
—  
—  
30  
—  
—  
—  
35  
—  
—  
40  
—  
—  
—  
45  
—  
—  
—  
50  
—  
—  
55

— Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito territorial que  
— fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos, Dirección General de  
— Trabajo, Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados, Tribunales Superiores de Justicia,  
— Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades  
5 Europeas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como  
— demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, jui-  
— cios, trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para ratificarse y  
— absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, convenios colecti-  
— vos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar peti-  
10 ciones, ejercer acciones y excepciones y recursos.

— Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente  
— relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifes-  
— tación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individua-  
15 les, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de dele-  
— gados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la  
— Administración Pública y los Institutos u organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio  
— de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía y Hacienda, Ministerio para las Administraciones  
— Públicas y Ministerio de Cultura así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Tra-  
20 bajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

— Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de orga-  
— nizaciones de la CS de CCOO, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones,  
— totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida al Secretario o  
25 Secretaria General en estos Estatutos.

—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
30

—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
35

—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
40

—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
45

—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
50

—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
—  
55