

madrid, 21, 22, 23 y 24 de abril de 2004



# congreso confederal

# ponencia y estatutos

Textos definitivos aprobados  
en el Consejo Confederal  
del 18 de diciembre de 2003

**CC.OO.**

**8**

congreso confederal

---

# **Programa de Acción Estatutos**

Textos definitivos aprobados en el Consejo  
Confederal de 18 de diciembre de 2003



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO.  
ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES  
DE ESPAÑA

Edita: Confederación Sindical de CC.OO.  
Madrid, diciembre 2003

ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES  
DE ESPAÑA

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>NUESTRO PROGRAMA DE ACCIÓN</b> .....	9
<b>1. AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA</b> .....	11
1.1. Análisis de la situación .....	11
1.2. Objetivos que nos proponemos .....	12
1.3. Propuestas de actuación .....	12
1.4. Instrumentos de intervención y evaluación .....	14
<b>2. AMPLIAR LA AFILIACIÓN</b> .....	15
2.1. Análisis de la situación .....	15
2.2. Objetivos que nos proponemos .....	16
2.3. Propuestas de actuación .....	16
2.4. Instrumentos de intervención y evaluación .....	17
<b>3. ACTUAR CON EFICACIA Y TRANSPARENCIA</b> .....	19
3.1. Análisis de la situación .....	19
3.2. Objetivos que nos proponemos .....	20
3.3. Propuestas de actuación .....	20
3.4. Instrumentos de intervención y evaluación .....	21
<b>4. POTENCIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> .....	23
4.1. Análisis de la situación .....	23
4.2. Objetivos que nos proponemos .....	24
4.3. Propuestas de actuación .....	24
4.4. Instrumentos de intervención y evaluación .....	25
<b>5. FOMENTAR UN TEJIDO PRODUCTIVO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD</b> .....	27
5.1. Análisis de la situación .....	27
5.2. Objetivos que nos proponemos .....	28
5.3. Propuestas de actuación .....	28
5.4. Instrumentos de intervención y evaluación .....	30
<b>6. ABORDAR LAS NUEVAS REALIDADES PRODUCTIVAS</b> .....	31
6.1. Análisis de la situación .....	31
6.2. Objetivos que nos proponemos .....	32
6.3. Propuestas de actuación .....	32
6.4. Instrumentos de intervención y evaluación .....	33
<b>7. EXIGIR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS</b> .....	35
7.1. Análisis de la situación .....	35
7.2. Objetivos que nos proponemos .....	36
7.3. Propuestas de actuación .....	36
7.4. Instrumentos de intervención y evaluación .....	37
<b>8. TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO</b> .....	38
8.1. Análisis de la situación .....	38
8.2. Objetivos que nos proponemos .....	39
8.3. Propuestas de actuación .....	39
8.4. Instrumentos de intervención y evaluación .....	40

<b>9. DESARROLLAR LA RESPONSABILIDAD POLÍTICA DE LOS PODERES PÚBLICOS CONSOLIDANDO Y AMPLIANDO LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE PROTECCIÓN SOCIAL</b> .....	42
9.1. Análisis de la situación .....	42
9.2. Objetivos que nos proponemos .....	43
9.3. Propuestas de actuación .....	44
9.4. Métodos de intervención y evaluación .....	46
<b>10. CONTRIBUIR A REFORZAR EL SINDICALISMO EUROPEO E INTERNACIONAL</b> .....	47
10.1. Análisis de la situación .....	47
10.2. Objetivos que nos proponemos .....	48
10.3. Propuestas de actuación .....	48
10.4. Instrumentos de intervención y evaluación .....	49
<b>PROPUESTA DE REFORMA DE LOS ESTATUTOS CONFEDERALES</b> .....	51

**8**

congreso confederal

---

# **Programa de Acción**

Textos definitivos aprobados en el Consejo  
Confederal de 18 de diciembre de 2003



## INTRODUCCIÓN

Tienes en tus manos las propuestas que la Confederación Sindical de Comisiones Obreras va a debatir en su próximo 8º Congreso Confederal, que se celebrará en Madrid entre los días 21 y 24 de abril de 2004, con la participación de 1.001 personas acreditadas como delegadas. Un momento de gran importancia en el que todos los hombres y mujeres que componemos el primer sindicato de este país hacemos balance de nuestro trabajo colectivo y determinamos nuestras futuras actuaciones. Un Congreso en el que decidimos la estrategia general y la actividad sindical, la política de organización y finanzas, la política internacional de nuestra organización, y los Estatutos que regulan nuestro funcionamiento.

Además de acordar el programa de acción a desarrollar en los próximos cuatro años, el Congreso representa un impulso para la renovación del conjunto de las estructuras, de las personas y de los equipos. Todos participamos a través de este proceso en la decisión sobre qué personas son las más adecuadas para representarnos y dirigir la organización o para formar parte de los órganos de control y de garantías. Así, elige al Secretario o Secretaria General, a la Ejecutiva Confederal, a la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y a la Comisión de Garantías. Además, aprueba la composición del Consejo Confederal.

## LOS DOCUMENTOS A DEBATE

Para este Congreso hemos optado por sintetizar nuestras propuestas en un **programa de acción** que nos comprometa para el trabajo en los próximos años, que cuente con instrumentos adecuados para hacerlo viable y cuya realización pueda ser evaluada. De ahí que hayamos adoptado un método de elaboración en el que, partiendo de un análisis de la situación, fijemos objetivos, elaboremos las propuestas necesarias para su desarrollo y establezcamos los instrumentos necesarios para hacerlas viables.

No se agotan en este documento todas las propuestas de nuestra organización sobre distintas cuestiones. En CC.OO. contamos con propuestas referidas a asuntos tan diversos como empleo, relaciones laborales, protección social, etcétera. El Congreso nos permite revisar algunas de ellas, pero fundamentalmente debe permitirnos adoptar cuantas decisiones sean adecuadas para conseguir que se abran camino y con ello mejorar las condiciones de vida y de trabajo de todas las personas a las que representa una organización como la nuestra.

Esperamos, por lo tanto, que todas las aportaciones vayan dirigidas a que gane más en precisión que en extensión lo que ya hemos definido como un programa de acción.

Junto al programa de acción, la ponencia integra los **Estatutos confederales**. En ellos definimos nuestros principios de actuación, los derechos y deberes para cualquier persona afiliada, la estructura y órganos de dirección, garantías y control de la organización, y las normas básicas para nuestro funcionamiento.

Además de la ponencia podrás contar con el **Informe General** que presentamos en cada Congreso. Un Informe que debe permitirnos no sólo hacer un balance de las tareas realizadas a lo largo de estos cuatro años, desde abril del año 2000, sino trazar las líneas fundamentales de nuestra actuación futura como sindicato reivindicativo y de clase, unitario, democrático, independiente, participativo y de masas, de hombres y mujeres, sociopolítico, internacionalista, pluriétnico y multicultural.

Será por tanto el Informe General el documento en el cual deberemos plasmar los criterios esenciales que definen nuestra estrategia general y hacia el cual deberemos dirigir nuestras aportaciones más globales.

Aparecen así el Informe General y el programa de acción como dos documentos complementarios que, una vez aprobados por el Congreso, tendrán la obligada coherencia entre la estrategia general que se decida y los objetivos, propuestas e instrumentos necesarios para su desarrollo.

## NUESTRAS PRIORIDADES

El 8º Congreso tiene como objetivo central el **impulso organizativo** en CC.OO., contando con una organización más amplia y eficaz para hacer posible nuestro proyecto sindical. Necesitamos hacer del sindicato un instrumento básico de las relaciones de trabajo en las empresas y en los sectores, para defender los derechos laborales y sociales, tanto los derivados de las relaciones de trabajo en sentido estricto como los que afectan al interés general. Debemos relacionar objetivos, recursos e instrumentos. Queremos compartir nuevas formas de trabajo para ser más útiles y necesarios, así como establecer mayores vínculos de cooperación y de comunicación entre las distintas estructuras que conforman el sindicato.

En definitiva, queremos construir más sindicato y revalidar la utilidad del sindicalismo confederal en la defensa del interés general y en el trabajo concreto: afiliación, organización, cooperación, transparencia y rigor.

Un trabajo que requiere una **participación activa** de todas las personas afiliadas a nuestra organización, tanto en la vida interna del sindicato como en la actividad sindical que desarrollamos en las empresas. Una participación esencial para garantizar la comunicación del sindicato con el conjunto de trabajadores y trabajadoras y asegurar la defensa de sus intereses y sus derechos mediante la intervención del sindicato en la empresa.

La defensa de los **derechos colectivos** nos lleva a considerar la negociación colectiva como fuente esencial de los derechos laborales y, por tanto, una tarea básica del sindicato. La negociación colectiva debe ser un eje fuerte de vertebración de las relaciones laborales sectoriales y de presencia del sindicato en las empresas. Es el vehículo que hace más necesario el sindicato para los trabajadores y por ello es fuente de afiliación. Es el punto de encuentro entre organización y reivindicación.

Hoy, con más intensidad que nunca, nos enfrentamos a una fuerte segmentación del mercado de trabajo con una gran diversidad de colectivos formando parte del mismo. De ahí que consideremos que la **lucha por la igualdad** debe ocupar un primer plano entre nuestras reivindicaciones. Frente a las nuevas formas de precariedad y las discriminaciones laborales que conllevan, debemos impulsar la igualdad de trato en el empleo.

Estamos convencidos de que un **tejido productivo de calidad y sostenible** es la garantía de más y mejores empleos. Se trata de insistir sobre otro modelo productivo basado en dos ejes: inversión (tecnología, investigación y formación) y responsabilidad social de las empresas. Es aquí donde se sitúan los déficits del empleo, que no se resuelven con permanentes reformas laborales.

Es, además, clave para impulsar una red de **solidaridad** y contar con un sistema público de protección social con futuro y extensivo a nuevas necesidades. Nuestra defensa del sistema se basa en garantizar las políticas de bienestar como fuente de derechos y como inversión productiva a medio plazo, frente al enfoque que contrapone competitividad a redes de solidaridad social. Para ello será necesario acometer reformas, pero éstas deben gozar del máximo consenso posible y de una muy activa participación de nuestra organización que asegure y amplíe la capacidad de protección social.

## TU PARTICIPACIÓN ES NECESARIA

Todos estos grandes objetivos requieren tu participación activa en este Congreso. Todas las personas afiliadas serán llamadas a participar en reuniones cuya finalidad es recoger todas las aportaciones y elegir a las personas que consideremos más idóneas para representarnos en las distintas asambleas congresuales. Es una tarea que **requiere tu voz y tu presencia**.

Conviene recordar que en el desarrollo de CC.OO. como **sindicato de hombres y mujeres**, y para lograr que la participación de las mujeres en las Comisiones Ejecutivas y en las delegaciones que corresponde elegir en los procesos congresuales sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la organización sindical de que se trate, las candidaturas deben guardar dicha proporción.

Por último, es igualmente conveniente asegurar la participación de los hombres y mujeres **jóvenes** que forman parte de nuestra organización. Ellos viven hoy de forma especial todos los problemas derivados de la precariedad laboral y es con ellos con quienes debemos buscar las propuestas de actuación.

## NUESTRO PROGRAMA DE ACCIÓN

1. **AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA**, ampliando la intervención del sindicato en los centros de trabajo, garantizando la comunicación con los trabajadores y trabajadoras.
2. **AMPLIAR LA AFILIACIÓN**, promover la participación de las personas afiliadas en la actividad sindical, mejorar su atención y garantizar sus derechos.
3. **ACTUAR CON EFICACIA Y TRANSPARENCIA**, basar nuestras formas de trabajo en la participación, la cooperación y la comunicación, y establecer una gestión integrada de los recursos que utilizamos.
4. **POTENCIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** para garantizar una amplia red de seguridad y hacer de ella la tarea básica del sindicato.
5. **FOMENTAR UN TEJIDO PRODUCTIVO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD** para aumentar la calidad y seguridad del empleo, para hacer el trabajo más productivo, para que la innovación y la responsabilidad social estén presentes en las empresas.
6. **ABORDAR LAS NUEVAS REALIDADES PRODUCTIVAS**, con especial atención a los procesos de descentralización y subcontratación, promoviendo nuevas normas y desarrollando instrumentos de intervención sindical.
7. **EXIGIR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS**, en la defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación democrática.
8. **TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO** y combatir la discriminación laboral.
9. **DESARROLLAR LA RESPONSABILIDAD POLÍTICA DE LOS PODERES PÚBLICOS CONSOLIDANDO Y AMPLIANDO LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE PROTECCIÓN SOCIAL**, en defensa de la cohesión social, con plena participación democrática y para mejorar las prestaciones sociales.
10. **CONTRIBUIR A REFORZAR EL SINDICALISMO EUROPEO E INTERNACIONAL**, comprometernos con el desarrollo de la Europa política y social.



## 1. AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

Ampliando la intervención del sindicato en los centros de trabajo, garantizando la comunicación con los trabajadores y trabajadoras

### 1.1. Análisis de la situación

1. 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. Reforzando y ampliando nuestra presencia y capacidades en las empresas no sólo actuaremos con más eficacia en las mismas, sino como red de solidaridad sectorial y territorial y como agentes activos de los cambios sociales. Por todo ello, la participación organizada de los trabajadores es un objetivo permanente para CC.OO.
2. Nuestra presencia en las empresas se produce tanto a través de las personas afiliadas a CC.OO. y de las Secciones Sindicales, que en las medianas y grandes empresas les aglutinan, como de los órganos unitarios de representación correspondientes. CC.OO. ha dedicado siempre sus máximos esfuerzos a conseguir que esta doble vía de presencia y representación se amplíe y fruto de este trabajo somos, de hecho, la organización sindical con mayor afiliación y representación electoral.
3. Esto no nos impide apreciar los problemas que tenemos ante nosotros y las insuficiencias en los instrumentos de intervención. El desequilibrio producido al alterarse la regulación, tanto de los procesos de contratación como de los de salida de la empresa, la precariedad en el empleo, la descentralización y segmentación productiva, el cambio radical de la estructura y gestión empresarial y de los medios de producción, acompañados de un proceso de fusiones derivado de la reagrupación europea, son cambios estructurales que inciden en nuestra capacidad de intervención en las empresas y en la participación sobre las decisiones que se adoptan. Las carencias de los instrumentos de participación y negociación se traducen en pérdidas de poder sindical.
4. Además, la presencia del sindicato en las empresas se refuerza sin duda con su participación a través de las elecciones sindicales en los órganos unitarios de representación. Este proceso electoral es hoy un cauce irrenunciable de participación de los trabajadores y un factor de legitimidad sindical que refuerza nuestra capacidad de intervención. Ahora bien, el actual sistema electoral adolece de una serie de problemas que se traducen en déficit democráticos (no participan los trabajadores de las pequeñas empresas) y limitaciones para ejercer nuestra función de representantes de los trabajadores, sobre todo en las muy pequeñas empresas. Asimismo, contamos con otras formas de representación derivadas de los sistemas de protección social complementaria (planes de pensiones de empleo y mutualidades de previsión social), que en el caso de los sistemas de promoción conjunta de ámbito sectorial pueden resultar útiles para desarrollar nuestra actividad en las pequeñas y medianas empresas.
5. Nuestros esfuerzos para sostener una presencia sindical permanente en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) se enfrentan a insuficiencias legales y organizativas para la representación de quienes trabajan en ellas. Los hombres y mujeres elegidos como delegados tienen dificultades para ejercer la representación, deben enfrentarse a un tipo de relaciones laborales más individualizadas y a unas condiciones en las que se viven con mayor intensidad la precariedad en el empleo y las dificultades para ejercer derechos colectivos.
6. Debemos realizar nuevos esfuerzos para superar estas dificultades. Sólo la presencia del sindicato puede asegurar la defensa de los derechos e intereses de quienes trabajan en las PYMES. Además de ampliar nuestra representación electoral, debemos adecuar nuestro modelo organizativo para la acción sindical en este tipo de empresas, ya que en la actualidad está más pensado para el trabajo en las de mayor tamaño. Las condiciones salariales, laborales y sindicales exigen un mayor esfuerzo de atención por nuestra parte, sobre todo en el sector Servicios, en el que más está creciendo el número de PYMES y donde se está generando el mayor volumen de empleo para los colectivos de mujeres, jóvenes e inmigrantes.

7. Por otro lado, en las grandes empresas, aunque tenemos una mayor implantación sindical, se plantean nuevas necesidades para dar respuesta a una nueva composición de la población trabajadora, con más participación de mujeres e inmigrantes, así como a los cambios generados en la organización productiva y a la internacionalización de las empresas y de sus centros de decisión, cambios que no siempre se han visto acompañados de nuevos instrumentos de intervención sindical.
8. Las Secciones Sindicales juegan un papel esencial en el objetivo de que el sindicato sea sujeto principal en las relaciones laborales, especialmente en el nuevo contexto de descentralización productiva y de concentración empresarial, vinculando su acción sindical específica con la estrategia federal y confederal. Extender nuestra afiliación y organizarla allí donde sea posible a través de las Secciones Sindicales es una tarea esencial para conseguir no sólo una mayor fuerza organizativa, sino también una mayor presencia del sindicato en las empresas. Además, las Secciones Sindicales son la mejor garantía para guiar nuestras actuaciones también en los órganos unitarios de representación, Comités de Empresa y Juntas de Personal.

## 1.2. Objetivos que nos proponemos

9. **Reforzar nuestra presencia en las empresas; ganar derechos de participación e intervención; ampliar la capacidad de actuación sindical en la organización del trabajo; avanzar en la democratización de las relaciones laborales.**
10. **Revalidar la utilidad del sindicalismo confederal en la defensa del interés general y en el trabajo concreto, vinculando a las Secciones Sindicales y a los trabajadores con los objetivos generales del sindicato y con la acción sindical en el centro de trabajo.**
11. **Promover una participación más activa con los trabajadores y trabajadoras, y de forma especial con los más jóvenes.**

## 1.3. Propuestas de actuación

12. Promover la intervención del sindicato en la empresa para ser protagonistas de los cambios que se producen en la organización del trabajo; actuar de forma eficaz en la defensa de los derechos laborales y promover la participación activa de trabajadores y trabajadoras. El sindicato, directamente o a través de la Sección Sindical cuando existe, debe reivindicar un protagonismo propio en la empresa, su participación en la organización del trabajo y en el desarrollo de acuerdos, pactos o convenios firmados por él. Cada ámbito de negociación o de actuación debe contar con presencia sindical y, con ella, asegurar el vínculo de los trabajadores y trabajadoras a nuestras propuestas.
13. La mayor participación del sindicato en la empresa requiere también que impulsemos la consecución de nuevos derechos, mediante la negociación colectiva y a través de cambios normativos, para conseguir una mayor democratización de las relaciones laborales. CC.OO. considera un objetivo superar los límites del actual modelo de participación y representación del sindicato y por ello debemos estudiar y elaborar propuestas para conseguir una normativa que dote de nuevos derechos y capacidad de participación amplia: para todos los trabajadores en los procesos electorales; para las secciones sindicales en la vida de la empresa; para el sindicato, en la empresa, en la negociación colectiva, en los órganos empresariales de administración. Para ello deberemos trasladar nuestras propuestas al resto de organizaciones y establecer un consenso suficiente.
14. La Confederación prestará una especial atención a los instrumentos que incrementan la capacidad de intervención directa o indirecta del sindicato para conseguir una mayor participación y democratización de las relaciones laborales. En concreto, debemos proponer la modificación de la legislación nacional para resolver los problemas de reconocimiento de legitimación del sindicato para negociar allí donde no hay representación unitaria. Para reconocer su capacidad de negociación en la empresa y en los grupos de empresa y su responsabilidad principal en el desarrollo concreto de acuerdos o convenios negociados por el sindicato. Para ampliar su capacidad de intervención a través de la información y la negociación: derechos de información periódica sobre la evolución de la actividad y del empleo, balances y

cuenta de resultados; derechos de información y consulta sobre los cambios en la organización del trabajo, reestructuraciones de plantilla, procesos de segregación o de fusión. Derecho a la negociación sobre los sistemas de acceso y contratación, clasificación y promoción profesional, planes formativos o ante las modificaciones sustantivas que afectan a las condiciones colectivas de trabajo. Esta revisión de los derechos de información, consulta y negociación reconocidos a las organizaciones sindicales debe permitir introducir una regulación explícita de los derechos sindicales a través de los nuevos medios de comunicación (ciberderechos).

15. Debemos impulsar la aplicación del Estatuto de la Sociedad Europea y la Directiva de participación de los trabajadores en la «sociedad europea» en nuestro país. Coordinar el trabajo federal referido a las negociaciones sobre implicación o participación en las Sociedades Europeas, constitución de las respectivas comisiones negociadoras y posibles acuerdos de participación. Participar de forma activa en los trabajos orientados a mejorar la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos, favorecer la implicación de los representantes de los trabajadores en las empresas y potenciar el papel del sindicato en la coordinación de dichos Comités.
16. A su vez la negociación colectiva sectorial debe asumir un importante papel de adaptación y reordenación de derechos, revisando los de información, consulta y negociación reconocidos a las organizaciones sindicales. Promoveremos que, mediante la negociación en convenios sectoriales o en acuerdos específicos, se establezcan posibilidades para la elección de delegados sindicales en empresas con más de 100 trabajadores, así como contar con delegados territoriales para atender a un conjunto de empresas, extendiendo algunas experiencias ya existentes. Mediante la negociación colectiva atenderemos los aspectos que permitan reforzar nuestro papel en las PYMES, las que actúan como contratistas y proveedores de empresas principales, en las vinculadas a empresas multinacionales, en los grupos de empresa, especialmente a través de sistemas que permitan la acumulación del crédito horario de diferentes empresas y su gestión colectiva desde el sindicato para la mejor atención a estas empresas. Asimismo, impulsaremos la consecución de acuerdos en el marco de la negociación colectiva que nos permitan mantener la mayoría, al menos, en las comisiones de control de los planes de pensiones donde se vea amenazada por la nueva normativa legal en esta materia.
17. Además, para asegurar la presencia del sindicato en las empresas tenemos que organizar mejor nuestro trabajo. Esto implica diferenciar entre grandes y pequeñas empresas, actuar bajo el criterio de especialización sectorial y establecer sistemas de coordinación y cooperación entre estructuras sindicales que permitan un mejor aprovechamiento de los recursos, mediante la actuación de equipos multisectoriales y el apoyo de las organizaciones territoriales para conseguir una atención sistemática. Asimismo, debemos considerar de manera específica a las empresas multinacionales y tener en cuenta la legislación europea sobre participación en las empresas.
18. En las empresas de mayor tamaño debemos potenciar la constitución de secciones sindicales, al menos en todos los centros de trabajo con más de 50 personas afiliadas. Reforzaremos el papel de éstas y de los delegados sindicales en la empresa. Su participación en la gestión de la empresa, en la organización del trabajo. Su relación con el sindicato como organización de éste en el centro de trabajo que difunde y desarrolla la política confederal (la acción general, federal y territorial); con la afiliación; con los órganos unitarios de representación; con los trabajadores. La labor de coordinación entre empresas que trabajan en red (empresa principal, contratistas, etc.) y de los grupos de empresa, potenciando incluso la constitución de secciones sindicales interempresas.
19. La estructura del sindicato debe asegurar la presencia en las PYMES. Establecerá equipos de atención que puedan informar sobre la acción general del sindicato, así como sobre cuestiones específicas como los convenios colectivos sectoriales y la verificación del cumplimiento de los mismos. Que puedan asesorar a los trabajadores. Que realicen un seguimiento sobre la estabilidad en el empleo y la no discriminación. Que promuevan el desarrollo de las medidas de prevención de riesgos laborales y salud laboral. Que estimulen el acceso a la formación continua, al tiempo que extienden la afiliación y ofrecen el acceso a los servicios propios del sindicato. Además, tiene especial relevancia la atención a los delegados y delegadas elegidos en las PYMES y a las personas afiliadas en las mismas, respondiendo a sus expectativas en especial cuando aparecen los problemas y asegurándoles la comunicación y el asesoramiento.
20. La base para una mayor presencia y participación del sindicato en la empresa es a su vez la participación de la afiliación a través de las estructuras del sindicato más próximas. Las Secciones Sindicales deben

promover la participación de las personas afiliadas, tanto en la conformación de éstas como en la toma de decisiones que afectan a la vida de la empresa (las plataformas reivindicativas, la negociación del convenio colectivo, etc.). En las PYMES el sindicato debe asegurar la comunicación y el asesoramiento a la afiliación, no sólo en los locales del sindicato, sino promoviendo una presencia activa de éste en las empresas.

#### **1.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

21. Las Federaciones elaborarán el censo de secciones sindicales correspondiente a su ámbito sectorial y establecerán planes anuales, en coordinación con las organizaciones territoriales, que contemplen la constitución de las mismas donde no las tengamos y haya un número suficiente de afiliados para ello. Las organizaciones territoriales integrarán la información derivada de los censos federales en un Registro propio correspondiente a su ámbito y la Confederación integrará el conjunto de la información en el Registro Confederado de Secciones Sindicales.
22. Las Federaciones, junto a las organizaciones territoriales, establecerán un programa de trabajo anual que permita establecer cauces fluidos, regulares y directos para la comunicación con las secciones sindicales de su ámbito. Hay que planificar tareas, pautar reuniones con las secciones sindicales constituidas y establecer objetivos.
23. Las Federaciones reforzarán el papel de las Secciones Sindicales y establecerán criterios de actuación sindical y mecanismos que favorezcan el debate y la participación, mediante la elección democrática de las personas que van a dirigirlas, con reuniones periódicas, incluidas convenciones anuales del conjunto de Secciones Sindicales del sector. Se garantizará que todas las secciones sindicales desarrollan un proceso electoral en un periodo de tiempo determinado, coincidiendo preferentemente el con el proceso congresual de la Federación en la que estén integradas. En estos procesos se prestará una especial atención para la participación de mujeres y de jóvenes.
24. La atención a las PYMES debe responder al criterio de especialización para que los equipos constituidos tengan las mejores capacidades, conocimientos y eficacia. Las Federaciones juegan un papel esencial en su definición y planificación. A su vez, la eficiencia en la utilización de los recursos puede conllevar la creación de equipos multisectoriales. La cooperación entre las estructuras de rama y las territoriales es básica en estas empresas. Cada Federación regional o de nacionalidad, en coordinación con las organizaciones territoriales, elaborará un plan anual de trabajo para la atención a las PYMES, definiendo los recursos necesarios, los objetivos, identificando responsabilidades y estableciendo sistemas de evaluación de resultados. Para las situaciones en las que la organización de rama no pueda cubrir por sí misma sus necesidades, la estructura territorial asegurará la coordinación de los recursos necesarios para atenderlas. El objetivo para el próximo periodo será prestar atención sindical a las empresas entre 20 y 50 trabajadores donde exista un representante sindical de CC.OO. para apoyar su trabajo.
25. Los planes de trabajo deben integrar objetivos específicos para incorporar mujeres y jóvenes. Tiene hoy especial relevancia que consigamos una mayor incorporación de las mujeres tanto en la vida interna del sindicato como en la representación en los órganos unitarios. También, los problemas laborales y sociales vividos hoy por la juventud exigen una mayor presencia en la vida sindical.
26. Las plataformas para la negociación colectiva deben integrar entre nuestras reivindicaciones la mejora de los derechos sindicales y la adecuación de los mismos al uso de las nuevas tecnologías, prestando especial atención a los avances conseguidos en la acumulación de horas sindicales y la gestión colectiva de las bolsas por el sindicato para la mejor atención del trabajo en las empresas.
27. La Confederación estudiará, durante el periodo entre congresos, las modificaciones normativas necesarias para ganar en capacidad de representación, incluida la posible revisión del proceso electoral, y de participación del sindicato en las decisiones en la empresa, y establecerá la cooperación necesaria con las otras organizaciones sindicales para abrirle camino a las propuestas.

## 2. AMPLIAR LA AFILIACIÓN

Promover la participación de las personas afiliadas en la actividad sindical, mejorar su atención y garantizar sus derechos

### 2.1. Análisis de la situación

28. Nuestro proyecto sindical requiere una fuerza organizativa sostenida por una amplia base afiliativa como garantía de poder sindical. Un poder basado en nuestra afiliación, representación, organización y legitimidad. Nuestra capacidad de intervención y autonomía se ven acrecentadas cuando la afiliación y la presencia en las empresas es amplia y fuerte. La organización en el seno de las empresas a partir de la afiliación refuerza nuestra acción sindical, no sólo en la empresa, también la acción sectorial, territorial e institucional. Sólo así la actividad sindical se fortalece y no es dependiente de factores externos.
29. Queda mucho por hacer. Somos la organización más numerosa, con un millón de personas afiliadas, contamos con una importante representación electoral y un amplio reconocimiento social, tenemos bases suficientes para la acción a todos los niveles. Pero para contar con una organización más amplia y fuerte necesitamos la incorporación de nuevas personas a nuestra organización mediante una actuación organizada y una planificación destinada a ello. Tenemos que trabajar con un proyecto que coloque la actividad organizada para ampliar la afiliación en el corazón de nuestro proyecto sindical.
30. Además, se está produciendo desde hace tiempo una profunda transformación en la estructura económica, productiva y laboral. Desplazamientos de la Industria a los Servicios, de la gran empresa a la pequeña, de la relativa homogeneidad a la diversidad entre los trabajadores, con fuerte movilidad y rotación, entre empresas, sectores, empleo y desempleo. Esto genera dificultades para aproximar la vida sindical a los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo y, por tanto, su participación, causando que la afiliación esté creciendo a un ritmo más lento de lo que lo hace el empleo en algunos sectores fundamentales con la consiguiente pérdida de influencia sindical.
31. Necesitamos afiliar y reforzar nuestra presencia en los sectores productivos nuevos y en los más débiles y para ello tenemos que revalorizar el papel del sindicato en sus tres funciones básicas: el valor instrumental del sindicato en la mejora de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses concretos de los trabajadores y trabajadoras, a través de una acción sindical más eficaz; su valor social para defender intereses generales y derechos colectivos del conjunto de la sociedad; y su valor como organización generadora de conciencia asociativa, que contribuye a vertebrar la sociedad civil, a identificar y promover valores cívicos.
32. Por otra parte, la diversidad cada vez mayor entre los diferentes colectivos de trabajadores y trabajadoras requiere de esfuerzos singulares de afiliación, especialmente en el caso de los jóvenes, de las mujeres, de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, de las personas sin empleo o sin relación laboral.
33. No sólo pretendemos ampliar nuestra organización con nuevas afiliaciones, sino que debemos trabajar para garantizar una mayor estabilidad afiliativa. Nuestro crecimiento afiliativo se ve frenado porque junto a altas tasas de nuevos ingresos se produce un número todavía elevado de bajas por distintas causas. Es fundamental, por tanto, proseguir con un trabajo sistemático que nos permita hacer un seguimiento de las causas que llevan a dejar de cotizar para buscar las soluciones más adecuadas.
34. En definitiva, promover la afiliación, incrementar nuestra organización y al mismo tiempo contribuir a que los trabajadores y trabajadoras se organicen colectivamente, requiere que nuestro trabajo tenga como ejes: proximidad y presencia del sindicato en los centros de trabajo; motivación de los trabajadores y trabajadoras a través de la atención que les presta el sindicato para hacer efectiva su utilidad; participación de las personas afiliadas en la vida de la empresa, a través de las secciones sindicales, y en la vida del sindicato como espacio de organización; especialización en nuestro trabajo afiliativo, teniendo en cuenta la diversidad de los trabajadores, de sus condiciones laborales, y de las empresas donde trabajan.

## 2.2. Objetivos que nos proponemos

35. Incrementar la afiliación y mejorar nuestra capacidad de representación. Dar prioridad a la afiliación de jóvenes, mujeres, personas inmigrantes, delegados y delegadas.
36. Asegurar la participación activa de las personas afiliadas en la vida del sindicato, garantizar sus derechos y mejorar la atención y la motivación a las mismas.
37. Hacer de los servicios a los afiliados una parte más de nuestra acción sindical.
38. Estabilizar la afiliación y reducir los niveles de rotación.

## 2.3. Propuestas de actuación

39. La presencia, proximidad y atención del sindicato en los centros de trabajo es el primer requisito para promover la afiliación. Tenemos que vincular acción sindical y organización, actividad y afiliación, de forma que ambos procesos se retroalimenten. La capacidad de resolver a partir de nuestra intervención los problemas de los trabajadores y trabajadoras, nuestra constante presencia en las empresas, la difusión de la política del sindicato, la relación personalizada con la afiliación, son las primeras bases para conseguir ampliar nuestra organización. Cada negociación, cada convenio colectivo, cada conflicto, debe llevar aparejado un programa de trabajo para incrementar la afiliación a partir de la difusión de nuestras propuestas y decisiones.
40. La participación del sindicato en la vida de la empresa, a través de las secciones sindicales en aquellas de mayor tamaño, y de la aproximación del sindicato a las empresas más pequeñas mediante los equipos de atención, deben formar parte también de nuestros objetivos y de los planes de trabajo afiliativos.
41. La actual fragmentación del mundo del trabajo nos exige actuaciones específicas y diferenciadas y trabajo sindical en cooperación, estableciendo objetivos y colectivos prioritarios y fórmulas nuevas de vinculación con los trabajadores y trabajadoras: con los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, los delegados y delegadas no afiliados, con quienes tienen una fuerte rotación entre empleo y desempleo, con los trabajadores de contratas y subcontratas que comparten un mismo centro de trabajo.
42. El sindicato debe prestar una atención especial a la necesidad de incrementar su presencia en el ámbito de los Servicios (hostelería, comercio, actividades diversas, servicios a las empresas), un sector que ya ocupa un amplio porcentaje de la población asalariada y que sigue teniendo potencialidades de desarrollo. La gran dispersión y diversidad de este sector requiere esfuerzos organizativos adicionales para ampliar nuestra afiliación y representación.
43. La atención a las personas afiliadas, su participación y motivación es otro de los requisitos necesarios para ampliar y dar estabilidad a la afiliación. Tenemos que garantizar sus derechos, asegurar la información, establecer cauces para la participación activa, mejorar nuestra red de servicios. En definitiva, hacer visible que la afiliación a CC.OO. aporta un valor. Estableceremos planes de acogida para las nuevas personas afiliadas, con información general sobre el sindicato y específica sobre la acción sindical en su empresa, sector y convenio colectivo.
44. Cada estructura sindical garantizará el derecho de la afiliación a su participación en las actividades y decisiones del sindicato, a elegir y ser elegido dentro del sindicato y en representación del mismo, a la libertad de expresión y al respeto a sus opiniones, a estar asesorado y protegido por el sindicato, a la igualdad de oportunidades dentro del mismo, a acceder a sus servicios. Habilitaremos espacios y ámbitos de actuación mancomunados por las diferentes organizaciones en los locales del sindicato para favorecer la organización de las personas afiliadas, especialmente de aquellas para las que el centro de trabajo no es el núcleo organizativo.
45. Continuaremos promoviendo la incorporación de las mujeres a la acción sindical, de forma que con su afiliación contribuyan no sólo a reforzar el sindicato sino a la transformación social necesaria para asegurar su acceso al empleo, la igualdad de oportunidades en el mismo y la conciliación de la vida laboral

con la personal. Para ello, también dentro del sindicato debemos promover acciones positivas que faciliten su acceso a los órganos de dirección y de representación, y medidas que permitan conciliar, también, la actividad sindical con la vida laboral y personal.

46. Trabajaremos para conseguir que los hombres y mujeres jóvenes, garantía de futuro del sindicato, se incorporen y participen de forma activa en el mismo. Con su afiliación podremos mejorar el conocimiento del entorno laboral y social en el que desarrollan su actividad y contribuir con más fuerza a corregir problemas que viven con más intensidad como la precariedad, el fraude en la contratación, la discriminación en el trato, el acceso a la vivienda, la emancipación, etcétera.
47. Asegurar la estabilidad afiliativa es un reto permanente para el sindicato en un entorno laboral precario. Además de los problemas de atención a la afiliación, la volatilidad de muchas empresas, la temporalidad en la contratación, la movilidad, son algunos de los aspectos que inciden en las interrupciones de la afiliación y que dificultan la gestión de la misma. Afrontar el problema de la discontinuidad afiliativa requiere dotarse de instrumentos ágiles y adecuados de información que permitan actuar con eficacia desde la propia estructura sindical.
48. Debemos optimizar el funcionamiento de nuestras asesorías jurídicas, que defienden y tutelan la defensa jurídico laboral de nuestros afiliados y afiliadas y les asesoran sobre sus derechos en esta materia, y reforzar su carácter de servicio a la afiliación estable. Además, aparecen hoy nuevas necesidades de asesoramiento sobre prevención de riesgos, formación continua, previsión social complementaria o asesoría socio profesional a los jóvenes, a las que debemos dar respuesta. De manera específica debemos establecer formas de respuesta rápida en estas materias a los trabajadores y trabajadoras de las PYMES.

#### **2.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

49. Fijar objetivos numéricos, incentivos y plazos concretos en cada ámbito para incrementar la afiliación. Trabajar con el criterio de aproximar el número de personas afiliadas al número de votos que reciben las candidaturas de CC.OO. Todas las organizaciones deben elaborar planes de trabajo con objetivos cuantificados que permitan, en los plazos fijados, medir el crecimiento general de la afiliación en su ámbito así como el correspondiente a los colectivos de mujeres, jóvenes, trabajadores inmigrantes, estableciendo para estos colectivos objetivos de convergencia con las tasas medias de afiliación. El otro colectivo de atención prioritaria son los delegados y delegadas de CC.OO. no afiliados, Los planes deben establecer el mapa de responsabilidades y los criterios de evaluación.
50. La Confederación, junto a las Federaciones que actúan en el sector Servicios, elaborará un programa específico de trabajo que establezca objetivos, plazos, recursos, responsables y sistemas de evaluación dirigido a mantener una atención especial a sus empresas y conseguir un mayor nivel de afiliación. Este programa se concretará antes de que transcurra un año desde la realización del Congreso Confederado.
51. Las Secciones Sindicales, con su participación activa en la empresa, deben ser la voz del sindicato en la misma, dinamizar la participación de la afiliación y ser agentes activos para incorporar a nuevas personas. A su vez, debemos promover el papel de las personas afiliadas y elegidas delegadas, como agentes activos de afiliación. El conocimiento directo de la empresa y del sector, de las personas que trabajan en él, de la actividad sindical y de la organización, las sitúa en una posición privilegiada para extender la afiliación.
52. Establecer protocolos de acogida para recibir las nuevas afiliaciones. La Confederación definirá una guía mínima que recoja toda aquella información que debe conocer una persona al afiliarse: folleto informativo de matriz confederal sobre qué es el sindicato, los derechos del afiliado, los servicios del sindicato. Esta guía mínima debe completarse con aquella que corresponde a la Federación y a la organización territorial respectiva y con una bienvenida en la empresa o sector, incorporando información sobre el convenio colectivo de aplicación o los acuerdos o pactos correspondientes.
53. Pautar y programar información periódica a todas las personas afiliadas. A través de los medios de comunicación propios del sindicato. Poniendo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación al servicio de la afiliación. Asegurando una información más fluida a través de los tabloides con-

federales. Dirigiéndose de forma diferenciada a colectivos específicos, por ejemplo mediante la distribución individualizada de la Revista Trabajadora. Al inicio del año debe informarse sobre los objetivos sindicales generales y los propios de cada sector, en acción sindical, objetivos afiliativos y de representación electoral y sobre los objetivos presupuestarios. Al finalizar el año debemos dar información con el balance sindical de lo realizado (acuerdos, conflictos, campañas específicas) y la evolución de la afiliación.

54. Se establecerán criterios para ordenar la mejor atención a las personas afiliadas y al conjunto de los trabajadores en los locales del sindicato y la habilitación de éstos como espacio organizativo, especialmente de la afiliación en las PYMES, de los temporales, etc. teniendo en cuenta aspectos como: los recursos y medios necesarios, la cooperación y actuación mancomunada de las organizaciones, la especialización sectorial siempre que sea posible, la atención primaria, la atención «on line», la defensa del afiliado, entre otras. Desde el ámbito confederal de Organización se trabajará con las organizaciones confederadas para concretar pautas de actuación e instrumentos.
55. La Confederación establecerá un protocolo de actuación que permita una atención especial, por parte de todas las organizaciones, a las bajas en el momento en que se producen. Es fundamental para ello contar con un ágil sistema de información que nos permita contactar personalmente, averiguar los motivos y buscar la solución adecuada a cada caso. Así mismo se establecerán mejoras en el registro de datos de afiliación de la UAR y la información periódica de ésta sobre las bajas a los sindicatos en el territorio. Se favorecerán, junto a la gestión de la cuota a través de la nómina, otros mecanismos como la domiciliación bancaria, para favorecer el mantenimiento de la afiliación de los trabajadores con fuerte movilidad y temporalidad.
56. Mantendremos nuestro trabajo en la promoción de cooperativas de viviendas y lo intensificaremos en la asesoría de fondos y planes de pensiones. Continuaremos con nuestra colaboración empresarial para la oferta de seguros para los afiliados, trabajando por obtener las mejores condiciones de precio y calidad posibles. Promoveremos la oferta de turismo aprovechando la ventaja comparativa que nos da nuestra dimensión.

### 3. ACTUAR CON EFICACIA Y TRANSPARENCIA

Basar nuestras formas de trabajo en la participación, la cooperación y la comunicación, y establecer una gestión integrada de los recursos que utilizamos

#### 3.1. Análisis de la situación

57. El crecimiento tanto en afiliación como en representación no es fruto de la casualidad sino del trabajo y el esfuerzo del conjunto de la organización, lo que nos hace gozar hoy de una gran legitimidad social. La claridad, la firmeza y la coherencia de nuestras decisiones son la base de esta legitimidad. Nuestra capacidad de influencia se refuerza con el uso adecuado de los recursos económicos y de los derechos sindicales: no hay poder ni autonomía sindical sostenible sin transparencia y eficiencia en la gestión de los mismos. Igualmente se requieren buenos cauces de comunicación que traduzcan en información el proyecto sindical de CC.OO., y una formación sindical que cumpla el doble papel de capacitar a la estructura sindical y de extender las políticas sindicales en el entramado organizativo.
58. La autonomía, transparencia, eficiencia y solidaridad de nuestras actuaciones son los objetivos estratégicos de nuestras finanzas. El esfuerzo de la organización ha dado como resultado a lo largo de este mandato un incremento del 25% en nuestros cotizantes y del 56% en nuestros ingresos por cotización, lo que ha mejorado nuestra capacidad de autofinanciación. La aprobación de un plan de cuota y la simplificación de las mismas, la consolidación y avance en la gestión de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR), la clarificación de las reglas para la distribución de las subvenciones confederales a través del Fondo de Desarrollo Organizativo Confederal (FDOC), los progresos en la gestión y dotación de servicios comunes a las organizaciones, y la realización de auditorías a todas las organizaciones cabecera, son las medidas que nos han permitido tener instrumentos necesarios y eficaces en términos organizativos, poder dar información al conjunto de la organización, mejorar nuestra eficacia y obtener resultados tanto en afiliación como en elecciones sindicales, ahorrar costes, y ampliar los conocimientos sobre nuestra realidad financiera y contable.
59. Gestionamos las cuotas de casi un millón de afiliados y afiliadas, colaboramos en la gestión de diversos programas públicos subvencionados, participamos en fundaciones y empresas y tenemos responsabilidad directa o indirecta sobre casi cinco mil trabajadores de nuestras estructuras. Somos una Confederación Sindical con lo que esto implica de responsabilidad económica y política, y el principio de autonomía de nuestras organizaciones ha de hacerse compatible con la lealtad, confianza mutua y transparencia de todas nuestras relaciones. Cualquier problema de una federación repercute en los territorios y a la inversa, y todos influyen en la Confederación, que responde política y económicamente por las organizaciones.
60. Los derechos sindicales generan recursos humanos y económicos que debemos utilizar de la forma más eficaz y solidaria. El uso adecuado de estos recursos y su control dando cuentas periódicamente sobre ellos es lo que nos permite gozar también del reconocimiento de los trabajadores y trabajadoras en las empresas. La tolerancia con un solo caso de comportamiento inadecuado rompe de forma dramática la confianza depositada en nosotros. Por otro lado, tenemos déficit de recursos en determinados sectores y empresas que sólo podremos cubrir con el uso solidario del conjunto de los recursos disponibles.
61. La política de comunicación que durante años viene realizando el sindicato y que nos proponemos mejorar persigue el objetivo de traducir en información y opinión el proyecto de CC.OO., la acción sindical diaria y la capacidad de reivindicación y propuesta. Debemos vincular las reflexiones sobre la comunicación a la mejora progresiva de los instrumentos de los que disponemos. Todo ello, precisando que la prioridad de nuestra política de comunicación es la de asegurar la opinión institucional del sindicato, reforzar su imagen sindical y garantizar que la comunicación está en sintonía con la estrategia que defendemos. Todo ello, en una organización plural que ha de saber transformar el debate sindical en referencia informativa.
62. La Formación Sindical ha venido históricamente cumpliendo el doble papel de capacitar a la estructura sindical y de extender las políticas sindicales en el entramado organizativo. Ahora, la velocidad de las transformaciones sociales y económicas hacen más necesaria la mejor preparación y el mayor conocimiento de la estrategia sindical, tanto de los representantes del sindicato en la empresa como de los cua-

dos dirigentes de las diferentes estructuras sindicales. Tenemos que consolidar y multiplicar la atención a la formación a través del Plan Confederal de formación sindical y de cuadros, dotándola de los recursos necesarios y, especialmente, siendo útil a los objetivos sindicales que nos fijamos: mayor intervención sindical, renovación, movilidad de cuadros, jóvenes, etcétera.

### **3.2. Objetivos que nos proponemos**

63. **Consolidar una organización más amplia y eficaz para hacer posible nuestro proyecto sindical.**
64. **Asegurar una utilización eficiente y transparente de nuestros recursos.**
65. **Ganar en capacidad de comunicación de nuestro proyecto sindical.**
66. **Formar sindicalmente a nuestros representantes en la empresa y al conjunto de nuestra estructura.**

### **3.3. Propuestas de actuación**

67. Para seguir mejorando nuestra autofinanciación tenemos que: incorporar a la UAR la gestión del 100% de las cuotas. Seguir avanzando en un modelo de cuota más simplificado y que se adecue al coste de los servicios prestados. Destinar más recursos para la atención de los afiliados y el incremento de la afiliación. Realizar políticas de control de costes y de ser necesarias, de saneamiento de las organizaciones, para adecuar al máximo el coste de nuestras estructuras a nuestros ingresos corrientes.
68. Para avanzar en la solidaridad y eficacia de nuestras finanzas: potenciar la transferencia de subvenciones confederales a las organizaciones (FDOC), manteniendo la incentivación a la afiliación y a los resultados electorales y relacionándolo con el cumplimiento de compromisos confederales. Potenciar la financiación a través del FDOC de servicios confederales compartidos. Destinar un 15% del FDOC a reforzamiento de organizaciones más débiles, saneamientos de las que lo precisen y reforzamientos de fondos o reservas con estos objetivos. Establecer reglas transparentes, similares a las de la CE confederal, para la distribución de las subvenciones públicas de las organizaciones confederadas hacia sus estructuras inferiores.
69. Para avanzar en la solidaridad y eficacia de nuestros recursos organizativos: reforzar sectores débiles y federaciones, que generan empleo pero tienen menor densidad sindical, con déficits de masa crítica en las organizaciones y desequilibrios entre ramas en un mismo ámbito territorial. Aumentar la capacidad de actuación de los cuadros sindicales: movilidad, renovación, especialización y formación. Realizar una gestión más adecuada y operativa del trabajo y del tiempo sindical de los representantes sindicales, especialmente en las PYMES. Potenciar aquellas áreas de actividad del sindicato que deben atender a colectivos específicos definidos como prioritarios.
70. Para CC.OO., los Gabinetes de Prensa son el principal instrumento de selección, elaboración y difusión de información relacionada con el sindicato. Por ello, nos proponemos reforzar su trabajo profesional e intentar consolidar y mejorar la presencia de CC.OO., de sus iniciativas y propuestas en los medios de comunicación.
71. Debemos ajustar la actual política de publicaciones a las prioridades de nuestra acción sindical. El objetivo es el de lograr una relación sostenible entre el esfuerzo humano, técnico y económico de su realización y la utilidad y rentabilidad que para el sindicato tiene la política de publicaciones. Consolidar Gaceta Sindical (semanario digital), en su actual formato y presentación. Entender Gaceta Sindical (tabloide) como una iniciativa informativa de difusión masiva, estrechamente vinculada a la acción sindical de CC.OO. Gaceta Sindical (revista) será una herramienta de investigación y análisis del sindicato para profundizar en las tareas del movimiento sindical. Otras publicaciones no periódicas (folletos, manuales, carteles, dípticos, trípticos, cartelería...) deben ver reducida su utilización, ajustándose a la demanda coordinada de la organización. La página web de CC.OO., con una variada oferta informativa, sindical y de servicios, y con acceso al periódico digital, debe mejorar para hacerla más útil al afiliado

y a las personas que se interesen por nuestra página. Respecto al Servicio Confederal de Noticias, Agencias Informativas, Resúmenes de prensa y seguimiento de CC.OO. en los medios de comunicación, se trataría de avanzar en la reciprocidad de estos servicios entre toda la estructura del sindicato para beneficio de todos.

72. Consideramos la formación sindical como algo transversal y de apoyo a la estrategia sindical que debemos desarrollar, al servicio de la organización y de manera concreta al resto de Secretarías: acción sindical, organización, juventud, mujer. Estableceremos como prioridad la formación de los delegados y delegadas que se incorporan a la acción sindical y estableceremos itinerarios formativos para los cuadros sindicales, a fin de dar a conocer qué es el sindicato y sus valores. Para reforzar las Secciones sindicales y asegurar que este instrumento de acción sindical y de organización responde adecuadamente a los objetivos confederales consideramos imprescindible vincularlas al desarrollo del plan confederal de formación sindical. Tenemos que fomentar la actividad investigadora y de generación de planteamientos que puedan nutrir el proceso de conformación de la política sindical por los órganos de dirección. La Escuela Sindical Confederal debe servir de apoyo, actuando en relación con otros foros, centros investigadores, instituciones etc., facilitando el flujo de ideas desde una perspectiva crítica. Y de manera especial, desarrollar una formación sindical que posibilite una nueva forma de trabajo sindical: planificar, verificar y rendir cuentas.

### **3.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

73. Todas las organizaciones deben compartir nuevas formas de trabajo que nos permitan ser más útiles, eficaces y transparentes. Planificar, fijar objetivos, definir instrumentos, verificar las tareas, rendir cuentas. Dotarnos de las normas que resulten más útiles para el desarrollo de la acción política, respetarlas y hacerlas respetar. Utilizar los instrumentos de evaluación y control tanto económicos como de aplicación de los compromisos que adquirimos (auditorías, centros contables, planes de igualdad...).
74. Para conocer nuestros recursos y quién asume la responsabilidad de ellos, precisamos de la elaboración centralizada de un registro público de subvenciones y programas subvencionados de toda la organización, al que las organizaciones facilitarán puntualmente su información. Contar con un registro de personas liberadas por parte de cada organización. La elaboración centralizada de un registro de apoderamientos de toda la organización, al que las organizaciones facilitarán puntualmente sus altas y bajas. La elaboración centralizada de un registro público de patrimonio en el que se registrarán tanto las propiedades inmobiliarias como mobiliarias y al que cada organización deberá facilitar puntualmente las nuevas adquisiciones o enajenaciones. La utilización de las mismas aplicaciones de nóminas y gestión de recursos por toda la organización y consolidación centralizada de la base de datos del personal de toda la organización que identifique su adscripción a cada estructura y, en su caso, a programas subvencionados.
75. La transparencia, racionalidad y cumplimiento de nuestras obligaciones conlleva la creación de centros contables en cada una de las organizaciones confederadas y en la CE. La creación de la Unidad Contable Confederal como unidad asesora e inspectora para el conjunto de la organización y los centros contables, responsable, además, de los registros antes mencionados y de la integración contable de la organización. La implantación de un Plan Contable y un manual de gestión y procedimiento administrativo único para todas las organizaciones confederadas. El establecimiento de un acuerdo de bases para el descuento automático, a través de la UAR, de gastos y servicios comunes y de gastos de la asesoría jurídica. Los centros contables que se creen y la Unidad Contable Confederal recibirán información y podrán recabar la que adicionalmente precisen, sobre todas aquellas fundaciones y empresas participadas mayoritariamente por la Confederación y sus organizaciones.
76. No gastar lo que no tenemos, es un principio de actuación que conlleva que todas las organizaciones confederadas elaborarán presupuestos para toda la actividad de que sean responsables antes del inicio del ejercicio presupuestario. Dichos presupuestos estarán equilibrados y las previsiones de ingresos se harán con criterios de prudencia. Se realizarán controles presupuestarios semestrales con el fin de poder corregir las desviaciones que se produzcan. Los presupuestos se realizarán con los mismos criterios contables que la contabilidad y en ellos se desglosará la actividad ordinaria y las previsiones de programas subvencionados. Cuando se trate de recursos provenientes de subvenciones públicas, y de manera espe-

cial si son «recursos finalistas», debemos asegurar normas y criterios confederales comunes que garanticen el rigor en su utilización en toda la organización de CC.OO.

77. La Confederación elaborará con cada una de las organizaciones federales y territoriales confederadas criterios de utilización de los recursos disponibles, de forma que desde el principio de solidaridad aseguremos el refuerzo de las organizaciones más débiles. Promoveremos la cooperación y coordinación entre estructuras, compartir la información y generar sinergias.
78. Con el fin de hacer posible la movilidad de cuadros sindicales, el Consejo Confederal aprobará en el plazo de un año tras el Congreso Confederal las normas que la regulen, de forma que puedan desempeñar tareas de dirección con plenitud de derechos en apoyo y refuerzo de organizaciones territoriales o de rama ajenas a las de su encuadramiento afiliativo.
79. La Confederación presentará anualmente un balance sobre la difusión de sus publicaciones y el impacto de sus actividades en los medios de comunicación. Igualmente, se realizará un informe anual sobre el funcionamiento de nuestra página web.
80. Todas las publicaciones editadas por las organizaciones confederadas serán remitidas para su registro y archivo al Centro de Documentación Confederal.
81. La Confederación elaborará un Plan de Formación Sindical para los representantes sindicales y los cuadros, de carácter estable y no dependiente de subvenciones públicas inciertas.

## 4. POTENCIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para garantizar una amplia red de seguridad y hacer de ella la tarea básica del sindicato

### 4.1. Análisis de la situación

82. La negociación colectiva, en su más amplio sentido, es una actividad esencial de cualquier sindicato. Es el instrumento clave para la defensa de los intereses del conjunto de los trabajadores e instancia favorecedora del reparto de poder en el sistema de relaciones laborales. Ni la primera puede concebirse sin la presencia activa del sindicato, ni éste puede concebirse sin una actividad permanente de negociación colectiva para defender los derechos laborales, regular las condiciones de trabajo y participar en la organización del mismo. Así, CC.OO. está en el centro de importantes procesos de diálogo social y de negociación, desde los convenios colectivos sectoriales y de empresa hasta la concertación social más general con gobiernos y organizaciones empresariales.
83. La negociación colectiva se enfrenta a nuevos retos. Tiene que abordar una relación más amplia de contenidos y considerar otras prioridades, como la participación en la organización del trabajo y los aspectos a ella vinculados. Tiene que hacer frente a las modificaciones de la estructura productiva, empresarial y sectorial, con procesos de globalización, descentralización y externalización, definiendo nuevos ámbitos de negociación. Tiene que tomar en consideración la descentralización política y de gestión realizada hacia las Comunidades Autónomas y que implica mayores competencias de éstas en aspectos sociolaborales, especialmente en el Sector Público. Y tiene que considerar el ámbito europeo y las relaciones internacionales: la legislación europea, la moneda única, y la mayor interconexión de las decisiones empresariales en diferentes países, implican nuevas obligaciones derivadas de una mayor coordinación sindical internacional y de la constitución de los comités de empresa europeos.
84. Sin embargo, a pesar de las nuevas y más amplias responsabilidades asumidas por la negociación colectiva, ésta tropieza con carencias que dificultan su eficacia. Para solventarlas, además de una revisión de los contenidos de la negociación colectiva, hay que considerar quiénes son los negociadores y cuáles son los ámbitos de actuación. Así, son cuestiones esenciales para garantizar la eficacia de la negociación colectiva, resolver los problemas de la legitimidad de las partes reconocidas para negociar y los problemas de estructura, articulación y concurrencia de convenios.
85. La negociación colectiva requiere, para su mejor eficacia y cobertura, modificaciones tanto convencionales como legales orientadas a reforzarla y a incrementar la capacidad de intervención del sindicato. Ahora bien, estas modificaciones requieren la negociación entre las organizaciones sindicales y empresariales y el acuerdo para llevarlas adelante. Cualquier intento de imposición o modificación unilateral sería inaceptable además de ineficaz, como ya se ha visto en ocasiones anteriores.
86. Además, todavía tenemos dificultades para que los trabajadores y trabajadoras perciban el convenio colectivo como una fuente básica de derechos y todavía hay colectivos importantes que quedan al margen de la negociación colectiva. La organización de la participación y de la información vinculada a los procesos de negociación tiene mucho que ver con el primer aspecto. Nuestra acción sindical y nuestra capacidad para dar respuesta desde la regulación colectiva a nuevas y diversas exigencias en la organización del trabajo tienen que ver con lo segundo.
87. Mención especial merece el caso de la negociación colectiva entre los empleados públicos. Un derecho a la negociación colectiva todavía imperfecto que nos ha llevado a promover un Estatuto Básico de la Función Pública con un capítulo destinado a reforzar la obligación de negociar. Por eso, a lo largo de esta última década hemos tratado de hacer efectivo este derecho tanto a través de la firma de Acuerdos como a través de las movilizaciones del conjunto de los empleados públicos. También, y con el mismo objetivo, hemos promovido iniciativas jurídicas con el fin de preservar los derechos existentes y hemos tratado de articular la negociación colectiva en sectores concretos como el de sanidad, donde existe un ámbito sectorial de negociación que permitirá abordar de forma conjunta todas las cuestiones básicas referidas al personal de los Servicios de Salud.

## 4.2. Objetivos que nos proponemos

88. Potenciar la negociación colectiva como el mejor cauce para la relación entre el sindicato y los trabajadores y trabajadoras en la empresa.
89. Reforzar la regulación colectiva como fuente de derechos y de vertebración social, frente a negociaciones individuales.
90. Incrementar la intervención del sindicato, tanto en los sectores como en la empresa, y en especial en las pequeñas, convirtiéndolo en sujeto protagonista y principal de las relaciones laborales.

## 4.3. Propuestas de actuación

91. Ampliar y mejorar los contenidos de la negociación colectiva, para una mejor regulación de los derechos sociolaborales, mejorar las condiciones de trabajo, para conseguir un mejor reparto de la riqueza, y para una más amplia participación sindical en la organización del trabajo; en los procesos de contratación, la gestión del tiempo de trabajo, la clasificación profesional, las retribuciones, la formación continua y la prevención de riesgos laborales.
  - a. Es una prioridad estratégica conseguir una mayor capacidad de intervención del sindicato en la empresa, tanto en la organización del trabajo como en los procesos de descentralización y subcontratación. Dotarnos de instrumentos de intervención que nos garanticen capacidad de actuación mediante información suficiente, adecuada y previa a la adopción de decisiones; que prevean procesos de negociación sobre ellas; que permitan la intervención en su desarrollo y verificar el cumplimiento de lo pactado.
  - b. En materia de empleo debemos combinar diferentes acciones sindicales empujando en la misma dirección de creación de empleo y estabilidad del mismo para conseguir los objetivos propuestos. Nuestro discurso y nuestros criterios, nuestras acciones en la negociación colectiva, nuestras campañas y acuerdos deben complementarse.
  - c. La mejora del poder adquisitivo de los salarios, disputando el crecimiento de la productividad; la igualdad retributiva entre hombres y mujeres; la igualdad de trato como principio de actuación con todos los colectivos; la mejora substancial de los salarios más bajos; la participación sindical en la determinación del conjunto de las retribuciones, incluidas las variables; y la negociación del salario diferido a través de la previsión social complementaria, orientada fundamentalmente a la promoción de planes de pensiones, constituyen nuestras prioridades en la negociación salarial.
  - d. Debemos limitar la disponibilidad permanente y sin control de los trabajadores. El control sobre la distribución de la jornada debe ser un asunto de máxima atención por nuestra parte junto a la reducción de jornada para alcanzar las 35 horas semanales.
  - e. La salud laboral, como concepto positivo, debe ser defendido en la negociación colectiva, exigiendo el desarrollo y control de medidas preventivas y derechos de protección específica. Asimismo se debe ampliar la capacidad sindical de intervención en las condiciones de trabajo y ambientales.
  - f. Una vez aprobada la ley de las Cualificaciones y Formación Profesional, en el momento que se establece el Sistema Nacional de las Cualificaciones, CC.OO. exigirá en la negociación colectiva, a través de las comisiones mixtas y de los Observatorios sectoriales, que toda formación profesional continua salga certificada y reconocida para que de esta forma no sólo se garantice el derecho a la formación, sin discriminaciones, a lo largo de toda la vida laboral, sino que se reconozcan las competencias adquiridas en la formación y el desempeño profesional.
  - g. Debemos prestar atención a las medidas y cláusulas necesarias para conseguir avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
92. Contribuir a la conformación de un nuevo sistema de negociación colectiva mejor articulado. Las par-

tes negociadoras deben tener capacidad cierta de establecer la estructura de negociación colectiva, las reglas de concurrencia y el reparto de materias que consideren más adecuado para el sector de que se trate: reservadas al convenio general del sector; de contenido mínimo para su desarrollo en ámbitos inferiores; directamente remitidas a los ámbitos inferiores para su negociación. Una estructura de la negociación colectiva que permita reforzarnos como organización, contribuya a mejorar las condiciones de trabajo y los derechos laborales, y facilite la aplicación del convenio. Junto a convenios generales, de aplicación en todo el Estado, que unifican, simplifican y reducen la atomización y desvertebración actual, hay que considerar los espacios autonómicos de negociación, bien porque es el ámbito que la Federación estatal correspondiente considera más adecuado o bien por la necesidad de racionalizar la dispersión actual de la negociación. Además, los convenios sectoriales deberían prever qué materias negociadas en su ámbito requieren, sin embargo, una gestión descentralizada hacia ámbitos geográficos concretos. En todo caso, la negociación de ámbito territorial y de empresa debe estar expresamente vinculada al convenio sectorial estatal existente, dentro del objetivo de que el resultado de dicha negociación permita una regulación sistemática y articulada del correspondiente sector.

93. Evitar la ruptura de los marcos convencionales sectoriales rechazando la promoción de «convenios transversales u horizontales», definidos no por la actividad y el sector sino por la naturaleza jurídica de las empresas de su ámbito. Evitar que los procesos de externalización equivalgan automáticamente al cambio del marco contractual para abaratar costes y reducir derechos. En estos casos debemos buscar el mantenimiento del mismo convenio que sea de aplicación en la empresa principal.
94. Promover, bajo la coordinación federal, el desarrollo de pactos y acuerdos colectivos para regular condiciones básicas de trabajo en determinados supuestos: en un conjunto de empresas que desarrollan su actividad en red, o en un mismo centro de trabajo (empresa principal, contratistas, proveedores), o en un ámbito territorial concreto. Especialmente sobre aspectos como el empleo, la salud y seguridad en el trabajo, la organización del trabajo, la formación.
95. Generar instrumentos de intervención sindical que vinculen la negociación colectiva sectorial y nuestra capacidad de negociación en los centros de trabajo, tanto sobre la organización del trabajo como para el desarrollo concreto del convenio colectivo. Instrumentos que permitan una intervención sindical dinámica, atender a las realidades del trabajo que cambian durante la vigencia del convenio y verificar la aplicación de lo pactado.
96. Evitar vacíos en la regulación de las condiciones de trabajo y ampliar la cobertura de los convenios colectivos al máximo número posible de trabajadores y trabajadoras. Para ello, y respecto a la legitimación sindical, debe regularse la negociación por los sindicatos más representativos allí donde no ha habido elecciones sindicales y, por lo tanto, no existen ni Comité de Empresa ni Delegados de personal elegidos. Además, hay que regular la negociación en ámbitos pluriempresariales no sectoriales (grupos de empresa, Administración), que no está prevista en la legislación actual.
97. Reforzar nuestra capacidad contractual y construir cauces estables de relaciones laborales con las patronales. Para ello debemos desarrollar observatorios sectoriales como instrumentos de conocimiento de la realidad sectorial y de fortalecimiento de dichas relaciones y consolidar los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales.
98. Apoyar todos los esfuerzos de nuestras Federaciones del Área Pública para consolidar el derecho a la negociación colectiva entre los empleados públicos, mediante las iniciativas legislativas, negociaciones, movilizaciones y acciones jurídicas que fueran precisas.
99. Participar de forma activa en la coordinación de la negociación colectiva entre las organizaciones sindicales europeas, en el seno de la Confederación Europea de Sindicatos.

#### **4.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

100. La Confederación asegurará la coordinación entre las organizaciones para abordar los cambios de la estructura de la negociación colectiva que afectan a los ámbitos funcionales y territoriales de la misma. De otra forma se producirán no sólo nuevos y mayores conflictos intersectoriales sino más amplios espacios vacíos de cobertura por parte de la negociación colectiva.

101. Promoveremos los instrumentos estables de análisis, evaluación y negociación que van más allá del momento de la firma de un convenio. De no ser así, los convenios colectivos corren el riesgo de convertirse en instrumentos poco útiles a la hora de avanzar en los derechos colectivos. A su vez, una negociación colectiva debilitada es terreno abonado para cambios tendentes a desequilibrar la relación entre capital y trabajo.
102. Estableceremos estrategias sindicales para generar instrumentos de intervención en la aplicación y desarrollo del convenio colectivo en el centro de trabajo, estableciendo compromisos y reglas que garanticen el cumplimiento de lo pactado.
103. La Confederación coordinará los trabajos realizados por CC.OO. en los distintos servicios de solución autónoma de conflictos laborales, existentes en todas las Comunidades Autónomas y como sistema Interconfederal (SIMA). Para ello, se realizará al menos una reunión anual con todas las personas responsabilizadas dentro de nuestra organización de estas tareas.
104. Las Federaciones promoverán la mejora de la negociación en sus ámbitos integrando las decisiones que afectan a la negociación colectiva entre las que se adoptan en los órganos de dirección. Revisando los textos previos de los convenios que hay que negociar. Recogiendo las plataformas elaboradas para las mesas de negociación y revisando su contenido. Asegurando la cobertura de vacíos de cada sector. Ligando los procesos de negociación con los planes de extensión afiliativa y con los procesos de elección de los representantes sindicales. Promoviendo la participación de las mujeres y de los jóvenes en todo el proceso de negociación para que sean protagonistas de sus reivindicaciones. Reforzando el papel de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos y del sindicato en tanto que negociador y firmante de los mismos. Asegurando el seguimiento de su desarrollo, y realizando balances periódicos de la negociación colectiva que incluyan también una evaluación de la aplicación efectiva en los centros de trabajo.
105. Promoveremos la elaboración de las plataformas reivindicativas y la difusión de las propuestas para la negociación a través de un debate amplio con los trabajadores del ámbito correspondiente, fomentando su participación en los procesos de negociación. Debemos informar permanentemente de la marcha de las negociaciones y establecer los cauces adecuados para participar en las decisiones sobre convenios, acuerdos o pactos en los sectores y en las empresas. El sindicato, a través de sus Secciones Sindicales y de sus afiliados, deben ser protagonistas en esta tarea.
106. Las organizaciones territoriales promoverán instrumentos de apoyo horizontales que contribuyan a mejorar tanto los instrumentos de información sobre la negociación colectiva como el apoyo a los negociadores. La creación de Observatorios sobre la negociación colectiva, la búsqueda de ejemplos de buenas cláusulas y prácticas, así como la formación sindical para quienes abordan la negociación colectiva, especialmente en materias como el empleo y la contratación, salud laboral, igualdad entre hombres y mujeres, formación profesional.
107. Debemos seguir insistiendo en la necesidad de adecuar los instrumentos oficiales de información sobre la negociación colectiva. Introducir de forma obligatoria el código de convenio en los TC y nóminas. Mejorar el contenido y el procedimiento de respuesta a la hoja estadística. Crear un Observatorio de la negociación colectiva, transformando la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

## 5. FOMENTAR UN TEJIDO PRODUCTIVO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

Para aumentar la calidad y seguridad del empleo, para hacer el trabajo más productivo, para que la innovación y la responsabilidad social estén presentes en las empresas

### 5.1. Análisis de la situación

108. España mantiene déficits importantes en cuestiones esenciales para el futuro como los niveles de desempleo, la precariedad en el empleo y la inseguridad en el trabajo. Carencias en inversión, en investigación, desarrollo e innovación tecnológica, en la adaptación ambiental de sus empresas, en la formación y cualificación de la población trabajadora. Déficits en la cohesión social fruto de desequilibrios derivados de tejidos productivos distintos y políticas económicas que no corrigen las desigualdades sociales o personales ni las diferencias interregionales.
109. El modelo de competencia europeo se apoya, no tanto en el ajuste de precios, como en la capacidad de desarrollar elementos intangibles (tecnológicos, comerciales, que preserven el medioambiente, etc.) que permitan diferenciar los productos en los mercados y generar riqueza a través de la innovación y de la calidad. Así, los retos a los que nos enfrentamos son de tres tipos: fortalecer el tejido productivo sobre la base de competir con valor añadido; incorporar los valores de sostenibilidad, estabilidad, seguridad e igualdad; y aprovechar las potencialidades no suficientemente desarrolladas de nuestro país, entre otras, la mayor biodiversidad, las energías renovables, etcétera.
110. El empleo presenta tres graves problemas, algunos de ellos derivados del negativo modelo de competencia desarrollado: la desigual participación de las mujeres en la actividad laboral y en el empleo –más de la mitad de las personas en paro son mujeres-; las elevadas tasas generales de temporalidad y de precariedad laboral, que afectan especialmente a los jóvenes –la mitad de quienes tienen un empleo temporal son jóvenes menores de 30 años-; los altos índices de siniestralidad laboral, directamente relacionados con el problema anterior.
111. La inversión española en I+D+i representa sólo el 0,9% de su Producto Interior Bruto (PIB), casi la mitad de la media de la Unión Europea y muy por debajo de Alemania, Francia o Italia. El objetivo europeo es alcanzar el 3% del PIB en el año 2010, por lo que es exigible que nuestro país haga esfuerzos inversores adicionales para no perder definitivamente este objetivo, además de considerar las potencialidades de innovación ya señaladas para crear un espacio tecnológico con futuro.
112. En educación y formación, España también presenta debilidades. La universalización de la educación y la ampliación de la enseñanza obligatoria a los 16 años han permitido un aumento significativo del nivel educativo de la población, mayor participación en los estudios superiores, y más demanda de formación profesional; pero se constatan graves desequilibrios. Conviven tasas elevadas de población universitaria y sobrecualificación en los puestos de trabajo, con altos índices de fracaso escolar y déficits significativos en enseñanzas medias y formación profesional (ni se promocionan, ni se valoran socialmente). El gasto público en educación es sólo el 71% de la media europea, habiendo disminuido en los últimos años respecto al PIB, y la participación de la población española adulta en actividades de formación permanente se sitúa en el 4,7%, frente al 8,5% de media europea. Consolidar una educación básica de calidad, aumentar la formación y cualificación de la población trabajadora y mejorar el acceso a la formación y cualificación a lo largo de toda la vida laboral por un sistema negociado y pactado en la negociación colectiva, son requisitos básicos para la integración sociolaboral y para incrementar la productividad del trabajo.
113. Las diferencias existentes entre las distintas regiones españolas limitan la cohesión social. Son diferencias en la estructura productiva, en la renta por habitante y en el empleo (actividad, ocupación, paro y temporalidad). Para conseguir una inversión productiva equilibrada y acelerar la convergencia territorial es necesario invertir en estructuras básicas, tanto físicas como en educación y formación de la población. Además, la ampliación europea y la correspondiente redistribución de los fondos de cohesión, exigen la adopción de medidas e instrumentos redistributivos eficaces.
114. Para resolver todos estos déficits España tiene que sumarse al objetivo europeo de desarrollar una eco-

nomía más productiva y capaz de sostener el modelo social. Cambiar el modelo empresarial y contar con empresas sólidas, innovadas y socialmente responsables. Porque la actividad productiva basada en bajos salarios, en eludir las reglas laborales o medioambientales y en la falta de inversión en tecnología y conocimiento no sirve, especialmente en una Europa ampliada a nuevos países.

115. Reformar la empresa, reforzar el tejido productivo y hacer cumplir la normativa laboral, son también elementos imprescindibles para reducir los índices de temporalidad y siniestralidad, mucho más eficaces que insistir en nuevas reformas laborales. La normativa laboral requiere de mejoras y adaptaciones permanentes y CC.OO. defenderá aquellas que permitan aumentar la calidad del empleo. Pero la solución no está en equiparar contratos indefinidos a temporales, ya sea mediante la descausalización del despido o por la aproximación indemnizatoria entre contratos. Se requiere inversión productiva frente a precariedad laboral y trabajo poco productivo.

## 5.2. Objetivos que nos proponemos

116. Promover un modelo de desarrollo sostenible, basado en el conocimiento, en la inversión tecnológica, en la empresa innovada y socialmente responsable, en la mejora de la productividad del factor trabajo.
117. Asegurar la estabilidad en el empleo, la seguridad en el trabajo, la formación permanente, como derechos laborales básicos y como factores que, además, contribuyen a mejorar la competitividad de las empresas.

## 5.3. Propuestas de actuación

118. Promover el incremento de la inversión en innovación, tecnología, investigación, educación y formación. Exigir la responsabilidad del sector público, en especial para asumir inversiones muy costosas y de rentabilidad más a largo plazo, y del sector privado, en el desarrollo de la economía del conocimiento y la sociedad de la información.
119. Promover la responsabilidad ambiental de las empresas y la adaptación de éstas y de nuestro sistema productivo para el mejor cumplimiento de las obligaciones europeas en materia de cambio climático, en prevención y control integrados de la contaminación, y en relación con el registro, evaluación y autorización de las sustancias químicas. Reclamar de los gobiernos la elaboración y aplicación de Estrategias de Desarrollo Sostenible, según los acuerdos europeos, en los ámbitos estatal, autonómico, local y sectorial, con participación sindical en colaboración con el resto de la sociedad civil, e implicación sindical en la implementación de medidas, especialmente en los sectores y empresas.
120. Reclamar una política sectorial activa que apoye a las empresas para desarrollar actividades de mayor contenido tecnológico, para mejorar la calidad de los bienes y servicios producidos, y aproveche las sinergias y complementariedades entre sectores. Apoyar las potencialidades de crecimiento del sector Servicios y en particular: fomentar con recursos públicos más servicios sociales y comunitarios; apostar por un modelo turístico centrado en la calidad del servicio y el respeto por el entorno; mejorar el sector de la distribución, aumentando la competencia y acabando con las prácticas oligopólicas, especialmente en el ámbito alimentario; desarrollar infraestructuras de transporte con criterios de intermodalidad, equilibrio territorial y respeto medioambiental; impulsar el desarrollo de las infraestructuras y servicios relacionados con las tecnologías de la información y comunicación, garantizando desde los poderes públicos el acceso de la población a los nuevos servicios. Promover un tejido industrial que apueste por las actividades que incorporan más tecnología, y una política industrial que atienda a la especialización productiva, a los problemas sectoriales concretos, que realice las inversiones necesarias para cambiar modelos más respetuosos con el medio ambiente, como en el sector energético, y que evite la deslocalización. Impulsar un Sector Agrario competitivo, donde sea posible sustituir progresivamente las subvenciones a los precios agrícolas por ayudas para sostener el entorno rural, y fomentar la agricultura ecológica.
121. Exigir una política educativa basada en la calidad de la escuela pública, en la promoción de la for-

mación a lo largo de toda la vida, que atienda a las desigualdades formativas de la población, a los desequilibrios territoriales y a los elevados índices de fracaso escolar. Una política que prestigie la formación profesional reglada, que integre los tres subsistemas –reglada, ocupacional y continua- y que reconozca las cualificaciones, tanto las adquiridas en los procesos formativos como las derivadas de la experiencia laboral. Promover la adaptación de la formación profesional a objetivos sectoriales y a colectivos específicos, teniendo en cuenta las especificidades territoriales. Promover el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones a través de la revisión del Catálogo de Títulos y la modularización de la oferta en la Formación Reglada; en la Formación Ocupacional, la revisión del Catálogo de Certificados de Profesionalidad y la certificación y reconocimiento de la formación; en la Formación Continua, avanzar también en su reconocimiento y certificación, estableciendo que parte de su oferta responda a los contenidos definidos en el Sistema. Adecuar la regulación de la Formación Ocupacional a los nuevos requerimientos productivos y dotándola de formas flexibles que cubran a los trabajadores que rotan entre empleo y desempleo. Defender inversiones públicas adicionales a la cuota para mejorar el acceso a la formación continua de los trabajadores y trabajadoras de las PYMES.

122. Promover una política activa de empleo que desarrolle equipamientos e infraestructuras de interés general frente a incentivos económicos individualizados y reducciones fiscales indiscriminadas. Bonificaciones selectivas y controladas para apoyar el empleo estable de los colectivos de trabajadores y trabajadoras que encuentran mayores dificultades de inserción laboral, frente a reducciones generalizadas de cotizaciones sociales. Creación de servicios públicos de atención a las personas dependientes como medida horizontal para favorecer una mayor presencia de las mujeres en el empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar de ambos sexos, frente a incentivos generalizados a la contratación de mujeres –siempre dependiente de la voluntad de las empresas-. Creación de infraestructuras tecnológicas e inversión pública en I+D+i, frente a reducciones fiscales indiscriminadas a las empresas.
123. Garantizar la Salud y Seguridad laboral a través del cumplimiento empresarial de la normativa en prevención de riesgos laborales, de la participación de los trabajadores en las empresas (independientemente del tipo de contrato), del reconocimiento de la representación sindical en ausencia de delegados de prevención. Promover una amplia y profunda modernización y reforma de las Mutuas, para lograr la plena participación sindical en la cogestión en la Mutua y la codecisión en la empresa, y asegurar el mejor desarrollo de sus fines preventivos y de protección respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, devolviendo al sistema público la gestión de la prestación económica de la incapacidad temporal y manteniendo en dicho sistema las competencias sobre las altas y bajas. Los objetivos prioritarios son reducir la siniestralidad, acercándola de manera inmediata a parámetros europeos, abordando la relación entre siniestralidad, temporalidad y subcontratación en cadena, así como proteger la salud de los trabajadores, especialmente ante los riesgos químico y psicosocial, ante las lesiones musculoesqueléticas y, en particular, de las trabajadoras sometidas a riesgos específicos (reproducción, maternidad, acoso sexual, enfermedades profesionales en actividades feminizadas, etc.). Asimismo, debemos garantizar una adecuada prevención y asistencia en materia de drogodependencias en el trabajo.
124. Exigir el cumplimiento de las normas de contratación, de igualdad y no discriminación en el trabajo, de prevención de riesgos laborales y medioambientales. Actuar mediante la intervención sindical, y reclamando la actuación de las distintas Administraciones Públicas en la programación de actuaciones de control sistemáticas y coordinadas en aquellos ámbitos, sectores y empresas con mayores índices de temporalidad, de empleo irregular, de siniestralidad, de riesgo medioambiental. Revalorizar las instituciones laborales y exigir más medios para hacer de la Inspección de Trabajo un verdadero instrumento para el asesoramiento, vigilancia y control en el cumplimiento de la normativa laboral.
125. Promover y exigir el diálogo y la negociación en todos los aspectos del mercado de trabajo, especialmente en torno a los objetivos de creación de empleo y reducción del desempleo, estabilidad laboral, reducción de la siniestralidad y mejora de la salud y seguridad, cumplimiento del principio de igualdad de trato en el trabajo, promoción de la formación profesional. Para abordar estas cuestiones con garantías de éxito se requiere un conjunto de actuaciones que incluyen la elaboración de propuestas precisas y factibles, la presión sindical y la negociación, implicando a las patronales (sectoriales y territoriales según corresponda) y gobiernos (central y autonómicos), partiendo de objetivos generales previos compartidos, de la búsqueda del acuerdo y del respeto al pacto.

#### 5.4. Instrumentos de intervención y evaluación

126. Establecer criterios confederales comunes de actuación y objetivos prioritarios en los aspectos relevantes de la política sindical (formación, empleo, salud laboral y medio ambiente, tejido productivo, políticas sectoriales, etc.), y promoverlos de forma coordinada a través de los discursos, campañas, movilizaciones, negociaciones o acuerdos. Realizar un trabajo pormenorizado con los responsables de las respectivas áreas, en cascada, llegando hasta la representación del sindicato en la empresa.
127. Desarrollar un trabajo coordinado entre las áreas de actividad sindical que tienen puntos en común, para producir actuaciones transversales dirigidas a lograr un mismo objetivo, y evitar compartimentos estancos de trabajo.
128. Además de la intervención de la Confederación en las políticas generales (fiscalidad, protección social, regulación laboral, etc.) y del papel de la Negociación Colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo en los sectores y empresas, son instrumentos de intervención valiosos en el desarrollo de nuestras propuestas: los Pactos Territoriales para la promoción del empleo, de infraestructuras, de políticas activas de empleo, de la contratación estable, de la salud y seguridad en el trabajo, de los Servicios Públicos; los Acuerdos Sectoriales y los Observatorios (bipartitos o tripartitos) que permitan tomar iniciativas y hacer un seguimiento sobre las inversiones, el empleo, el desarrollo tecnológico, los requerimientos de formación y cualificación, los problemas sectoriales o de localización de las empresas, etc.
129. Las federaciones estatales se ocupan de la política general en su sector y subsectores de actividad. Al mismo tiempo se requiere un trabajo coordinado con la Secretaría confederal correspondiente para definir criterios, propuestas y actuaciones que trascienden el marco sectorial concreto. Se trata de impulsar y reclamar políticas horizontales, especialmente las relativas a la mejora de la calidad, al desarrollo de infraestructuras físicas, tecnológicas y formativas, a la inversión en I+D+i.
130. Debemos considerar los acuerdos, ya sean de matriz confederal, federal o territorial, como herramientas de trabajo, establecer planes de actuación interna para su desarrollo en los ámbitos más apropiados, y promover su evaluación sistemática, implicando en la misma al resto de interlocutores y realizando nuestra propia evaluación, a partir de los correspondientes indicadores (comunes, precisos y objetivos).
131. Las fundaciones sindicales para la formación y el empleo (FOREM, CEPROM) deben garantizar los procedimientos de seguimiento y evaluación de los compromisos asumidos en la gestión y ejecución de la formación profesional (ocupacional y continua), la orientación laboral y los distintos programas de empleo, para asegurar la calidad del servicio y la eficiencia en la gestión de los recursos.

## 6. ABORDAR LAS NUEVAS REALIDADES PRODUCTIVAS

Con especial atención a los procesos de descentralización y subcontratación, promoviendo nuevas normas y desarrollando instrumentos de intervención sindical

### 6.1. Análisis de la situación

132. La actividad productiva española está sujeta a desplazamientos sectoriales y a cambios en la organización del trabajo que suponen nuevos retos para el empleo y para la acción del sindicato. El empleo se desplaza desde los ámbitos de mayor implantación sindical, como el sector industrial y los grandes centros de trabajo, hacia los servicios (que ya emplean al 64% del total de la población ocupada) y hacia empresas auxiliares como consecuencia de los procesos de descentralización productiva. Además, los efectos de la ampliación europea contribuirán previsiblemente a nuevos desplazamientos de la actividad productiva, dentro y fuera de nuestras fronteras.
133. Los cambios en la organización del trabajo y en la producción de bienes y servicios se materializan en formas crecientes de descentralización y externalización de actividades. Entre las causas de esta estrategia empresarial están conseguir mayor flexibilidad en la utilización de la mano de obra -produciendo desregulación-, abaratar costes -incluidos los laborales-, y transferir la responsabilidad empresarial y los riesgos a terceros -trabajadores y otras empresas-. Las formas son diversas, tanto respecto a quienes conforman el entramado productivo (contratas, subcontratas, empresas de servicios, trabajadores autónomos), como atendiendo al tipo de actividad que se subcontrata (principal o auxiliar), al lugar de ejecución de la actividad (centro de trabajo de la empresa principal o de la contrata), o al grado de especialización de las empresas contratistas.
134. La descentralización y subcontratación de actividades es uno de los procesos más relevantes de los últimos tiempos, no tanto por su novedad como por su intensidad y extensión (todo es susceptible de ser subcontratado), así como por sus efectos sobre las relaciones laborales y el funcionamiento de las empresas y Administraciones Públicas. Se modifica la estructura empresarial, su posición en la división del trabajo (por especialización y costes) y su tamaño. Se difumina la responsabilidad entre las empresas que forman la cadena de subcontratación, o queda al margen de las relaciones laborales como en el caso de los trabajadores autónomos dependientes. Las condiciones de trabajo se fragmentan y degradan a medida que aumenta la distancia desde la contrata a la empresa principal. Se ve afectada la estabilidad en el empleo al hacer coincidir la duración de la relación laboral con la relación mercantil entre empresas (temporal). Hay consecuencias negativas para la seguridad en el trabajo y el desarrollo de la actividad preventiva y, en determinadas actividades como en Construcción, existe una relación muy directa entre siniestralidad laboral y subcontratación en cadena.
135. Todos estos cambios desorganizan las reglas laborales y afectan también a la negociación colectiva. Se modifican los ámbitos funcionales de los convenios colectivos, hay empresas que salen de un determinado convenio colectivo de aplicación, otras que buscan nuevos marcos de negociación colectiva, otras que quedan al margen de ésta y aplican directamente las condiciones básicas del Estatuto de los Trabajadores. A su vez, estas formas de organización del trabajo, lejos de hacer obsoletas y en extinción realidades como la economía informal, el trabajo a domicilio, el empleo irregular, la existencia de trabajadores y trabajadoras al margen de los derechos regulados, extienden los procesos de descentralización hasta estos últimos eslabones de la cadena. La organización empresarial en red alcanza también a la economía sumergida.
136. El trabajo sindical tiene que hacer frente a esta nueva situación para adecuar la acción sindical a las diferentes situaciones de descentralización productiva, porque ni todas son iguales, ni todas negativas para las relaciones laborales. Ante una organización empresarial en red se requiere también un trabajo sindical en red. La coordinación y cooperación entre las diferentes estructuras y organizaciones del sindicato. La intervención en el centro de trabajo, pero también la primacía de ámbitos más amplios de actuación -del sector frente a la empresa, del sindicato frente a la representación de los trabajadores en la empresa-.

## 6.2. Objetivos que nos proponemos

137. Poner de manifiesto las ineficiencias de la descentralización productiva como modelo empresarial que transfiere costes, riesgos y responsabilidades.
138. Abordar los procesos de descentralización a través de una acción sindical múltiple y diversificada. Garantizar los derechos laborales en un entorno cambiante, asegurando la capacidad de intervención sindical.
139. Adecuar nuestra organización sindical a las nuevas realidades productivas.

## 6.3. Propuestas de actuación

140. Poner en evidencia ante la sociedad las ineficiencias y los costes sociales de determinados procesos de descentralización productiva, como requisito para abrirle camino a las propuestas sindicales. Diferenciar procesos de especialización y contrataciones eficientes, en los que debemos actuar para regular derechos y condiciones, de procesos de desregulación y empresas que hacen competencia desleal y eluden la normativa laboral, en los que debemos impedir su desarrollo y hacerlos reversibles para asegurar el cumplimiento de las normas legales y convencionales y la mejora de las condiciones de trabajo. Desarrollar un trabajo sindical múltiple y coordinado, desde la acción sindical federal y territorial, desde la negociación colectiva, promoviendo modificaciones normativas.
141. Conocer la realidad sectorial. Identificar en cada sector y subsector de actividad las diferentes formas de descentralización (segregación de actividades, contrataciones y subcontratas, empresas multiservicios, autónomos dependientes), así como las diversas situaciones empresariales (empresa principal y contratistas pertenecen o no al mismo sector; comparten o no el mismo centro de trabajo en el desarrollo de la actividad; comparten o no el mismo convenio colectivo de aplicación).
142. Abordar los procesos de descentralización productiva desde la negociación colectiva. Construyendo marcos de negociación acordes a las nuevas realidades productivas y potenciando y ampliando los ya existentes para cubrir dichas realidades. A través del convenio colectivo sectorial, especialmente cuando la empresa principal y las contratistas pertenecen al mismo sector. Mediante pactos y acuerdos marco específicos que afecten a la empresa principal y al conjunto de contrataciones cuando comparten el mismo centro de trabajo. Mediante el convenio colectivo de la empresa principal.
143. Atender, desde la coordinación de las ramas y las organizaciones territoriales, los procesos de subcontratación que realizan las Administraciones Públicas, tanto para limitar las actividades que transfieren a la gestión privada y definir quién gestiona, como para promover un papel activo de dichas Administraciones en las condiciones exigidas a las contrataciones: evitando la subcontratación en cadena; primando desde los pliegos de condiciones a las contrataciones que garanticen una mayor estabilidad y seguridad en el empleo; estableciendo las condiciones económicas adecuadas en los concursos y licitaciones para garantizar las condiciones de trabajo en las empresas contratistas, de forma que no sean las propias Administraciones Públicas las que presionen a la baja sobre las condiciones laborales.
144. Impedir la vulneración del marco legal actual mediante la denuncia de los supuestos de cesión ilegal de mano de obra, de «falsos» trabajadores autónomos que desarrollan la actividad en las condiciones de asalariados, de empresas multiservicios que se limitan a poner a trabajadores a disposición de otras empresas, como si fueran ETT, pero sin cumplir con ninguno de los requisitos establecidos para éstas.
145. Promover la revisión de la regulación legal actual sobre contrataciones y subcontratas: redefiniendo el concepto de «propia actividad». Ampliando la responsabilidad solidaria entre empresas. Limitando los procesos de subcontratación en cadena, incluidos los promovidos por las Administraciones Públicas. Redefiniendo y precisando mejor las causas para el contrato de obra o servicio y desvincular contrato mercantil de contrato laboral. Suprimiendo la actividad de las empresas de servicios que actúan en la práctica como falsas ETT. Estableciendo medidas específicas en el sector de Construcción. Ganando nuevos derechos para la intervención del sindicato en los procesos de descentralización empresarial.

146. En la reivindicación, en la propuesta y en la acción sindical, trabajar con tres criterios generales. Responsabilidad empresarial compartida -la empresa principal tiene que conocer la cadena de subcontratación y hay que establecer límites y requisitos-. Coordinación entre empresas, especialmente para la organización del trabajo y para la aplicación de las normas de salud y seguridad. Igualdad de trato para quienes trabajan en la red de empresas, un camino por el que el sindicato debe transitar, sabiendo que su aplicación no será posible ni exigible en todas y cada una de las situaciones concretas.
147. Considerar el trabajo sindical con los trabajadores autónomos que mantienen una fuerte dependencia y vinculación con determinadas empresas y sectores, como una parte de la acción sindical ante los procesos de descentralización productiva. Los trabajadores autónomos dependientes son un colectivo diverso (aunque no el más numeroso en este contexto), con una problemática heterogénea, que requiere una atención específica y singular desde el conocimiento de las diferentes ramas y subsectores de la actividad.
148. Los campos de actuación sindical con los trabajadores autónomos dependientes son los referidos a la defensa de determinadas condiciones de trabajo, lo que requiere abrir a estos trabajadores el ámbito de la acción colectiva sectorial y de empresa, así como la problemática relativa a la fiscalidad y a la protección social, lo que implica su inclusión específica en el tratamiento general que de estas materias se realiza en el ámbito confederal.

#### **6.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

149. Organizar el trabajo sindical en red bajo los principios de coordinación interfederal y cooperación entre las distintas estructuras. Compartir criterios y responsabilidades entre las distintas federaciones implicadas, con las estructuras territoriales, entre secciones sindicales y representantes de los trabajadores en la empresa principal y en las empresas contratistas. Organización sindical funcional y flexible para atender a los diferentes procesos.
150. Organizar con carácter inmediato, desde la coordinación federal estatal, un trabajo que permita conocer cómo se producen los procesos de segregación y descentralización en los sectores y subsectores de la actividad, tipología, características y problemas que se derivan, así como las experiencias ya desarrolladas de trabajo sindical.
151. A partir del conocimiento de la realidad, establecer planes de trabajo específicos: entre las federaciones que comparten la representación de los trabajadores de cada ámbito (empresa principal o auxiliar); con las distintas estructuras de rama en el territorio; con las secciones sindicales, tanto en las empresas principales, como en las contratistas si las hubiera.
152. En los grandes núcleos productivos, en los centros de trabajo donde conviven empresa principal y empresas contratistas, en los grandes grupos de empresa, se requiere una dirección supraempresarial por parte de las federaciones implicadas. Se trata de que la representación sindical de empresas principales y auxiliares se coordinen y no se sustituyan, de conseguir capacidad de interlocución desde la empresa principal para los trabajadores de las contratistas que carecen de representación sindical propia.
153. En las empresas que tienen diferentes proveedores, aunque no siempre convivan en el mismo centro de trabajo distintos trabajadores, la sección sindical de aquellas debe cumplir un papel de vigilancia de las condiciones de trabajo en las contratistas, de establecer relaciones entre la representación sindical de empresa principal y contratista, de sensibilización de los trabajadores de la empresa principal respecto a los de las contratistas, especialmente cuando éstos tienen una débil representación sindical.
154. Las secciones sindicales de las empresas principales deben cumplir un papel esencial para el desarrollo de la acción sindical en los procesos de descentralización productiva. Otros instrumentos que permiten la coordinación y la cooperación, particularmente en temas transversales como la organización y seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos son la creación de comités sindicales interempresas; las coordinadoras de secciones sindicales multisectoriales; la promoción de acuerdos entre la empresa principal y empresas contratistas para la aplicación de determinadas condiciones de

trabajo; los Acuerdos territoriales, especialmente para la inclusión de criterios en las licitaciones de las Administraciones Públicas. Utilizar los derechos de información sindical establecidos en la norma.

155. Desde la dirección confederal, en los dos primeros años a partir del 8º Congreso, con la participación de las organizaciones federales y territoriales, se promoverá un trabajo monográfico que permita identificar los avances producidos en el trabajo sindical ante el fenómeno de la descentralización productiva, intercambiar criterios y experiencias, establecer nuevas pautas de actuación, así como precisar la mejor organización de la acción sindical con los trabajadores autónomos dependientes, y su encuadramiento afiliativo.

## 7. EXIGIR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

En la defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación democrática

### 7.1. Análisis de la situación

156. Las sociedades democráticas avanzan y se legitiman cuando las organizaciones e instituciones públicas y privadas que las conforman responden de las responsabilidades que, en el cumplimiento de sus fines, adquieren con el conjunto de la sociedad. Ni el Estado puede transferir al ciudadano sus obligaciones para garantizar redes de protección colectivas, ni las empresas pueden hacer dejación de su responsabilidad y transferir el riesgo empresarial a los trabajadores y trabajadoras.
157. Para hacer frente a los cambios productivos y a la mundialización de la economía, se requiere la transformación de las empresas, un modelo nuevo de empresa, innovada, socialmente responsable y con relaciones laborales participativas. Porque las empresas deben contribuir al objetivo estratégico, especialmente relevante en nuestro país y compartido en el ámbito europeo, de desarrollar una economía basada en el conocimiento, de configurar un tejido productivo capaz de competir sobre la base de la inversión en formación, tecnología e investigación, con empleos de calidad y con mayor cohesión social.
158. Sin embargo las prácticas empresariales se alejan de estos objetivos cuando se constata una dilución creciente de la responsabilidad de las empresas ante la falta de transparencia en la toma de decisiones, la gestión inadecuada de los recursos económicos y las retribuciones escandalosas de los directivos, las repercusiones negativas sobre el medio ambiente de los procesos productivos, la subcontratación en cadena, las reestructuraciones de plantilla, o comportamientos antisindicales y resistencias a la participación de los trabajadores en la vida de la empresa (los sindicatos hemos tenido que luchar intensamente por el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, los Comités de Empresa Europeos, o la Directiva sobre Información y Consulta).
159. Para CC.OO. la responsabilidad básica de las empresas con la sociedad es el cumplimiento de las normas laborales, sociales y medioambientales. Las prácticas responsables deben afectar en primer lugar a los trabajadores y a las relaciones laborales en la empresa. A la contratación y al empleo; a la inversión en formación y cualificación; garantizando la salud y seguridad en el trabajo; mediante la aplicación efectiva de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo. Además deben asegurar la representación y la acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras a través de los sindicatos, el derecho a la negociación colectiva y a la participación en la organización del trabajo y en los procesos de cambio y de reestructuración. Así mismo es exigible que las empresas sean socialmente responsables en sus prácticas externas y, especialmente, en el respeto al medioambiente, a los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo en sus actividades internacionales y en la cadena de suministros mundiales cuando actúan como empresa principal en terceros países.
160. En los últimos años está tomando relevancia creciente el concepto de responsabilidad social de las empresas y su tratamiento en el marco internacional. La Comisión Europea, OIT, OCDE, Naciones Unidas, han definido conceptos, directrices e instrumentos, siempre con el carácter de recomendación y de voluntariedad para las empresas. También éstas, especialmente las transnacionales, y para mejorar su imagen corporativa ante las protestas sindicales y de otras organizaciones sociales, adoptan medidas unilaterales o se someten voluntariamente a procedimientos que, mediante códigos y certificaciones reconocidos internacionalmente, las califican como socialmente responsables.
161. CC.OO. considera que el concepto propugnado desde algunos de estos organismos de responsabilidad social de las empresas, entendida como la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus actuaciones comerciales y en las relaciones con accionistas, proveedores y consumidores, puede contribuir a nuestra exigencia sindical general de que las empresas sean socialmente responsables. Pero este comportamiento significa cumplir plenamente las normas legales ya existentes, e ir más allá, invirtiendo en las personas, en la actividad productiva y en el entorno. Así mismo creemos que las acreditaciones formales no pueden sustituir a las normas y regulaciones de

obligado cumplimiento, ya sean laborales, sociales o medioambientales. Y en todo caso afirmamos que la responsabilidad social no puede limitarse a ser un ejercicio publicitario basado en la voluntariedad unilateral de las empresas, y debe ser contrastada por procedimientos reglados y participados.

## 7.2. Objetivos que nos proponemos

162. **Poner en evidencia que las empresas tienen responsabilidades internas y externas, con sus trabajadores y trabajadoras y con el conjunto de la sociedad, que se extienden también al ámbito internacional.**
163. **Definir actuaciones para que la responsabilidad social de las empresas no se convierta en una mera cuestión publicitaria. Promover el desarrollo de normas, códigos e instrumentos de evaluación y control.**
164. **Reivindicar el papel del sindicato en los foros y organismos que se ocupan de la responsabilidad social de las empresas y delimitar nuestro campo de participación.**

## 7.3. Propuestas de actuación

165. Propugnamos un modelo distinto de empresa, una empresa innovada, comprometida con la generación de riqueza y con el interés general, con la inversión en innovación, tecnología y formación, con la calidad de los bienes y servicios producidos. Una empresa más democrática y con mayor participación, en las relaciones laborales en primer lugar, pero también en las relaciones con los accionistas y con los consumidores. Vincular la responsabilidad social de las empresas a la exigencia de cumplimiento de las normas y derechos laborales básicos, frente a la empresa que «externaliza» costes, riesgos y responsabilidades.
166. Identificamos varios campos de actuación preferente para pautar la responsabilidad social de las empresas, tanto en el ámbito nacional como internacional. El cumplimiento de los derechos básicos del trabajo. El empleo, su calidad y las consecuencias que sobre ambos tienen los cambios técnicos y organizativos en la empresa. La salud y seguridad en el trabajo. La igualdad de trato y la no discriminación. La inversión en formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras. La participación sindical en la organización del trabajo, en los procesos de cambio y en las reestructuraciones. El comportamiento responsable en los procesos de descentralización y subcontratación, incluidos los proveedores de terceros países. El cumplimiento de las normas medioambientales. La transparencia en la gestión empresarial de los recursos económicos.
167. Propugnar, en el ámbito nacional e internacional, el desarrollo de normas mínimas y reglas de juego equitativas para definir un modelo de conducta y de prácticas empresariales socialmente responsables. Considerar los sistemas de gestión, elaboración de informes, validación y auditorías, códigos de conducta, etiquetas, etc. Dichas prácticas deben ser definidas y evaluadas con la participación de los actores implicados, sindicatos, organizaciones sociales, de consumidores, accionistas. Se requiere también la acción e intervención pública para promover y garantizar la transparencia y credibilidad de la responsabilidad social de las empresas. A su vez las Administraciones Públicas deben integrar los principios sociales y medioambientales en sus propios sistemas de gestión y de relaciones.
168. Defender la obligatoriedad, para las empresas de 500 o más trabajadores y que coticen en bolsa, de realizar un «triple balance» (contable, social y medioambiental), incluidas las consecuencias sobre el nivel de empleo y su calidad, las prácticas y estrategias en el extranjero.
169. Hacer valer la participación del sindicato en las iniciativas que desde distintos ámbitos se vienen desarrollando, así como en los organismos y foros que se ocupan de la responsabilidad social de las empresas. Rechazar las iniciativas unilaterales de las propias empresas, o en colaboración con ONG afines a ellas, y al margen de las organizaciones sindicales.
170. Actuar también desde la negociación colectiva en sentido amplio. Promover la inclusión de cláusulas

sociales y medioambientales a través de acuerdos marco sectoriales de ámbito europeo, pactos y convenios colectivos sectoriales y de empresas multinacionales. Dichas iniciativas deben implicar a las empresas y a sus proveedores y subcontratistas, especialmente cuando actúan en otros países donde se constatan incumplimientos reiterados de los derechos laborales y sindicales.

#### **7.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

171. Hacer valer todos los derechos de participación sindical en la empresa de que disponemos actualmente, y promover otros nuevos, especialmente en los referidos a la organización del trabajo, para avanzar en la democratización de las relaciones laborales y en el desarrollo de la empresa participada.
172. Desarrollar un trabajo confederal coordinado para identificar los ámbitos de intervención del sindicato respecto a la responsabilidad social de las empresas, poner en común las iniciativas (estudios, debates, propuestas o acuerdos) que desde las distintas estructuras del sindicato se están empezando a desarrollar, y establecer propuestas e instrumentos de intervención, coordinados con el marco europeo e internacional.
173. Utilizar los criterios y recomendaciones sobre responsabilidad social de las empresas establecidos en el Libro Verde de la Comisión Europea, la Declaración Tripartita de la OIT, el Pacto Mundial de Naciones Unidas, y las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, entre otros.
174. Disponer de interlocutores sindicales, bajo la coordinación confederal, en los foros nacionales e internacionales que tratan la responsabilidad social de las empresas: los Puntos Nacionales de Contacto del Ministerio de Economía, el Foro Europeo Multilateral, la Mesa Cuadrada del Global Compact. Promover la creación de un Observatorio en España.
175. Utilizar también la negociación colectiva para el desarrollo de acuerdos internacionales, acuerdos marco sectoriales europeos, convenios colectivos de empresas multinacionales en nuestro país.

## 8. TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO

y combatir la discriminación laboral

### 8.1. Análisis de la situación

176. La igualdad de trato ha pasado a ser un principio fuerte de la normativa laboral europea y de obligado traslado a las leyes en España, a través de las distintas Directivas aprobadas. El reconocimiento legal y efectivo de este derecho es imprescindible en un contexto laboral en el que la diversidad está cada vez más presente entre la población trabajadora, una diversidad positiva en sí misma, que sin embargo se ve acompañada de discriminación y de desigualdad. De hecho, los problemas generales del empleo en España están concentrados en colectivos concretos de trabajadores y trabajadoras, las mujeres, los jóvenes, las personas inmigrantes que se incorporan a nuestro mercado laboral. Además hay otros grupos, como las personas con discapacidad, que sufren grandes dificultades en su inserción laboral.
177. Uno de los cambios sociolaborales más significativos en la España actual es la mayor y continuada presencia de las mujeres en la actividad laboral, pero persisten diferencias sustantivas entre ambos sexos. Los objetivos europeos para alcanzar el pleno empleo en 2010, pasan necesariamente en nuestro país por aumentar las tasas de actividad y de empleo de las mujeres y por reducir sus tasas de paro. La tasa de actividad de las mujeres españolas es 8 puntos porcentuales inferior a la de las europeas, 12 puntos menor su tasa de empleo y casi el doble su tasa de paro, mientras que en el caso de los hombres españoles, esas diferencias con los europeos son mucho más ajustadas (tienen las mismas tasas de actividad y de empleo, y su tasa de paro es inferior en 1 punto porcentual). Por tanto, para resolver los problemas generales del mercado laboral en España y para contribuir a alcanzar los objetivos europeos, es imprescindible resolver la situación específica de desigualdad laboral de las mujeres y hacer real la igualdad de oportunidades, porque es aquí donde se concentra el mayor problema.
178. No puede construirse un futuro de empleo de calidad sobre la base de las nuevas formas de precariedad vividas fundamentalmente por los jóvenes. En su caso, hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato es romper con la precariedad laboral, que no es sólo tener un contrato temporal. Es poder acceder a un empleo acorde a la formación y titulaciones obtenidas previamente. Tener un contrato laboral frente al estatus de falsos autónomos o becarios permanentes. Que el tiempo de trabajo tenga frontera, frente a la disponibilidad total y a la meritocracia que ésta supone. Requiere de la igualdad salarial, frente a las «dobles escalas para jóvenes». Implica que las mujeres jóvenes accedan a todo tipo de profesiones, frente a la nueva feminización de las actividades (comercio, telemarketing, recursos humanos, calidad). Las jóvenes han incrementado su presencia en todo tipo de carreras, incluidas las masculinas, pero sus tasas de paro son más elevadas (casi 13 puntos) y sus salarios y categorías profesionales más bajos. La igualdad tiene que ver también con las posibilidades reales de emancipación. Los jóvenes españoles son, entre los europeos, los que más tardan en independizarse; sólo un 33% de quienes tienen entre 20 y 34 años se han emancipado del hogar familiar, lo que sin duda está relacionado con la precariedad laboral y con las dificultades para acceder a una vivienda. Actualmente la red de seguridad de los jóvenes no es social sino familiar.
179. La cohesión social se ve dañada y los problemas del mercado laboral se agudizan si falla la integración social y laboral de las personas inmigrantes. El fenómeno migratorio está ligado a una economía globalizada en un mundo desigual entre zonas ricas y pobres del planeta. España ha pasado a ser un país receptor de inmigrantes que quieren trabajar aquí. Y lo ha hecho sin contar con un marco legal adecuado de regulación de sus derechos básicos y de los flujos migratorios, y sin con los mecanismos que pongan en valor las ventajas y potencialidades que incorporan estos nuevos trabajadores. CC.OO. ha sido muy crítica con la legislación del gobierno del Partido Popular en materia de extranjería, especialmente con la Ley 8/2000, de la que elaboramos un dictamen de inconstitucionalidad para algunos de sus artículos, así como con la reciente reforma de 2003 (Ley orgánica 14/2003). La población inmigrante se ocupa en trabajos de baja cualificación y salarios, sufre elevadas tasas de temporalidad (65%) y las consecuencias que de ellas se derivan. La mayor precariedad y discriminación se produce con los trabajadores en situación irregular, que soportan situaciones extremas de sobreexplotación. Este amplio espacio de economía irregular y la falta de resultados de las medidas hasta ahora establecidas

para la regulación legal de la inmigración, están contribuyendo a aumentar la segmentación del mercado de trabajo y a persistir en un modelo empresarial de competencia basado en exclusiva en los bajos costes laborales.

180. De la solución que se dé a estos problemas específicos, de la garantía real de la igualdad de trato, dependerá el objetivo general del pleno empleo de calidad, el futuro de los sistemas de protección social, y la evolución de la masa salarial agregada, medida como un factor de distribución de la riqueza.

## **8.2. Objetivos que nos proponemos**

- 181. Promover el pleno empleo de calidad y converger con los objetivos europeos.**
- 182. Reconocer la diversidad y defender unas condiciones de trabajo y unos derechos laborales con igualdad de trato y sin discriminaciones.**

## **8.3. Propuestas de actuación**

183. Promover la igualdad de trato en el empleo y en las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, de quienes tienen contratos temporales, de los jóvenes, las mujeres, quienes sufren una discapacidad, los inmigrantes, eliminando las barreras sociales, culturales y contractuales. Fijar este objetivo con mayor relevancia y concreción en la negociación colectiva –ningún convenio, pacto o acuerdo con cláusulas discriminatorias directas o indirectas-, y trasladar con fuerza los temas de igualdad a la acción sindical en los centros de trabajo.
184. Aumentar la participación laboral de las mujeres, incorporando medidas preferentes en los planes de empleo de ámbito estatal, autonómico y local, así como a través de los convenios colectivos, o mediante acuerdos específicos en las empresas, sectores o ámbitos territoriales.
185. Reclamar y promover una Ley de Acciones Positivas para la Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en el empleo, que además de transponer las definiciones y medidas derivadas de la Directiva 2002/73 CE, establezca un marco general que potencie el desarrollo de dichas acciones en las empresas y Administraciones Públicas.
186. Reducir la segregación profesional de las mujeres, promoviendo su formación profesional y el reconocimiento de su cualificación, la contratación en ocupaciones hasta ahora mayoritariamente masculinas, estableciendo recorridos profesionales amplios en las ocupaciones mayoritariamente femeninas y eliminando las barreras de acceso a otras ocupaciones diferentes a las que inicialmente fueron contratadas.
187. 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.
188. Trabajar para una mejor adecuación de los tiempos de trabajo, con especial atención a la flexibilidad horaria, a la distribución irregular de la jornada, a su prolongación y disponibilidad injustificada, de forma que las necesidades empresariales no impidan el ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, ni sus obligaciones de índole personal o familiar. Prestar especial atención para evitar segmentaciones y desigualdades en el tipo de jornada y en el horario entre distintos colectivos de trabajadores, basadas en criterios arbitrarios (género, edad, contrato, subcontrata, etc.).
189. Combatir la precariedad laboral de los jóvenes, atendiendo a todos los elementos que la conforman: incumplimiento de la normativa, temporalidad y rotación, empleos sin futuro, menores salarios, segregación ocupacional, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, desajuste entre el puesto de trabajo ocupado y la formación y titulación adquiridas (sobrecualificación). Impulsar campañas generales combinadas con otras específicas en los distintos sectores productivos, en las contratas, empresas de servicios, ETT. Utilizar la negociación colectiva y la acción sindical en la empresa.

190. Promover la igualdad de trato de los jóvenes mediante la regulación colectiva de aspectos como: las condiciones de acceso al empleo y las modalidades de contratación; la transformación de contratos temporales en fijos; el encuadramiento profesional; la jornada de trabajo y su distribución; la prevención de accidentes de trabajo. Prestar especial atención a la igualdad salarial, oponiéndonos a las dobles escalas salariales e incorporando a la negociación colectiva las retribuciones variables y los sistemas individualizados (por objetivos, de productividad). Incluir en los convenios colectivos beneficios sociales específicos que favorecen a los jóvenes, como ayudas a la vivienda.
191. Atender a las distintas situaciones de trabajo donde no existe relación laboral (becarios, investigadores, prácticas, «freelance», voluntariado), definiendo en el próximo periodo un trabajo específico para actuar sindicalmente, con la implicación de las Secretarías de Juventud, Acción Sindical y Empleo.
192. Reforzar el trabajo sindical con la población inmigrante en su condición de trabajadores. El primer elemento de integración social es su integración laboral con todos los derechos. Tenemos que trabajar por la igualdad de trato en sus condiciones de empleo, especialmente en las formas de contratación, en la salud y seguridad en el trabajo y en la aplicación del convenio colectivo.
193. Impulsar un marco legal que permita una gestión transparente de la inmigración laboral y en consonancia con la capacidad de absorción del mercado de trabajo, buscando la implicación y el consenso de gobierno y patronal. Dar preferencia a los contingentes, con reglas claras y participativas y teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, la articulación sectorial y territorial, la implicación de empresarios, sindicatos y de los Servicios Públicos de Empleo. Potenciar de manera preferente la contratación en origen, estableciendo en los distintos países infraestructuras de la administración española, planes de acompañamiento, y medidas para su integración laboral (lengua, derechos laborales, protección social, regulación colectiva). Reclamar transparencia y seguimiento sindical en las diversas modalidades o procedimientos de acceso al permiso de trabajo.
194. Combatir las situaciones de explotación y desigualdad de las personas inmigrantes vinculadas a la irregularidad. Promover procedimientos normados de actuación coordinada entre las distintas administraciones, incluida la Inspección de Trabajo, para hacer emerger el empleo irregular, persiguiendo el fraude empresarial y garantizando la protección a los trabajadores que denuncian dichas situaciones. La colaboración con la justicia y con la administración debe ir acompañada de la regularización de los trabajadores implicados.
195. Promover la inserción laboral y social de las personas con discapacidad. Impulsar la integración laboral en el empleo ordinario -público y privado-, especialmente a través del cumplimiento efectivo de las cuotas de reserva. Garantizar la igualdad de trato, en la contratación, formación y promoción, en el salario, en la salud y seguridad en el trabajo. Adecuar la regulación del empleo protegido. Asegurar que el derecho a la educación y formación sea una realidad (sistemas de comunicación accesibles, creación y reserva de plazas). Mejorar los sistemas de información e inserción laboral (estadísticas actualizadas, observatorios de empleo y formación, especialización en los Servicios Públicos de Empleo). Garantizar también el derecho a la dignidad y autonomía, a una vida independiente, a la participación ciudadana.

#### **8.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

196. Trabajar en todas las organizaciones del sindicato bajo los principios de transversalidad y cooperación: las Secretarías de la Mujer, Juventud, Migraciones, actuarán coordinadamente con el resto de las Secretarías, y éstas contarán con aquellas para definir y desarrollar sus planes de trabajo. Se reforzarán los recursos humanos de las Secretarías que se ocupan de dichos colectivos. En el resto se nombrará una persona encargada de implementar las políticas de género, de la igualdad laboral y la participación sindical de jóvenes, de inmigrantes.
197. Promover la participación de mujeres y jóvenes. La representación de CC.OO. en los marcos generales de negociación y concertación social se compondrá con una presencia equilibrada de ambos y, especialmente, con la participación de responsables de las Secretarías de la Mujer y de Juventud. Organizar el tiempo y los horarios en el sindicato de forma más amigable para hacer compatible la participación sindical con la vida personal.

198. Desarrollar los compromisos acordados en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: seguir desarrollando los objetivos del Plan de Igualdad aprobado en el 7º Congreso Confederado, estableciendo anualmente un campo de actuación prioritario y un programa de iniciativas y actuaciones concretas, del que se hará un balance anual. El programa y el balance serán debatidos y aprobados por el Consejo Confederado.
199. Incorporar a más jóvenes en las estructuras del sindicato. Durante los próximos cuatro años, al menos todas las federaciones estatales y confederaciones de nacionalidad o región, contarán con una persona responsable de la Secretaría de Juventud. Se impulsará la participación de jóvenes, en la acción sindical concreta, en las mesas de negociación, como representantes sindicales, como afiliados, como dirigentes sindicales. Se realizará un informe intermedio para evaluar la consolidación de las Secretarías de Juventud y el incremento participativo de los jóvenes en los ámbitos indicados.
200. Definir y desarrollar un Plan Experimental confederal de formación de cuadros sindicales jóvenes, con el objetivo de favorecer su participación en todas las estructuras sindicales y en los órganos de dirección, así como el relevo generacional en el sindicato.
201. Considerar la lucha contra la precariedad como un eje central de la acción sindical y la negociación colectiva. Mantener campañas contra el fraude en la contratación, identificando los sectores, subsectores de actividad y empresas con mayores niveles de temporalidad y de jóvenes. Combinar la acción sindical en las empresas con la intervención de la Inspección de Trabajo.
202. Realizar estudios específicos en el ámbito confederal, sectorial estatal y de Comunidad Autónoma sobre la situación sociolaboral de los jóvenes, identificando y evaluando también los elementos que conforman la «nueva precariedad» (tipo de jornada, salarios, clasificación profesional y formación, etc.). Coordinar los intereses y contenidos objeto de estudio en el marco de la Secretaría Confederada de Juventud.
203. Impulsar la acción sindical en el ámbito laboral con los trabajadores inmigrantes: todas las federaciones, prioritariamente Agroalimentaria, Construcción y Hostelería, en sus distintos ámbitos territoriales, contarán con un responsable para el desarrollo y seguimiento del trabajo sindical con este colectivo, especialmente en relación con los mecanismos de contratación y las situaciones de irregularidad, la aplicación del convenio colectivo, su afiliación y elección como representantes sindicales. Para el seguimiento y evaluación de estas variables se realizará un informe bienal confederal a partir de los informes específicos realizados en cada rama.
204. Continuar consolidando la red de Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE), manteniendo las funciones básicas de asesoramiento en materia de estancia y de orientación sobre los instrumentos de inserción social, pero dotándolos de mayor implicación con la estructura sindical para que sean un punto clave de conexión de estos trabajadores con el sindicato en el ámbito territorial concreto, dentro de una política de aproximación del sindicato a los núcleos donde se concentra la población inmigrante.
205. La participación del sindicato en los procesos de determinación del contingente, en el seguimiento de su gestión, así como en otros procesos de intermediación laboral de trabajadores y trabajadoras inmigrantes, se articulará mediante la cooperación de las Secretarías de Migraciones, Empleo y de las Federaciones directamente implicadas por el sector de actividad de que se trate.
206. Sensibilizar a todas las estructuras sindicales respecto a la problemática de las personas con discapacidad, estableciendo programas de trabajo específicos para impulsar nuestras propuestas e identificando a los distintos interlocutores, patronales, administraciones públicas, organizaciones específicas del sector. El objetivo prioritario de la acción sindical en el próximo periodo será hacer cumplir la cuota de reserva, tanto en el sector privado como en el público, incluyendo esta reivindicación en las plataformas de los convenios colectivos y realizando un seguimiento de la situación.

## 9. DESARROLLAR LA RESPONSABILIDAD POLÍTICA DE LOS PODERES PÚBLICOS CONSOLIDANDO Y AMPLIANDO LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE PROTECCIÓN SOCIAL

En defensa de la cohesión social, con plena participación democrática y para mejorar las prestaciones sociales

### 9.1. Análisis de la situación

207. Los poderes públicos tienen la responsabilidad de garantizar los derechos sociales, y de implementar una política económica y fiscal que garantice al conjunto de la sociedad la cobertura de necesidades básicas, educación, sanidad, prestaciones sociales y servicios públicos de calidad, así como promover el cumplimiento de las normas para hacer una sociedad menos infractora.
208. Las distintas reformas fiscales han beneficiado fundamentalmente a las rentas más altas estableciendo una estructura tributaria menos progresiva y equitativa, con un mayor peso de los impuestos indirectos y de las aportaciones de las rentas salariales, junto a un discurso regresivo que trata de transferir a cada persona la responsabilidad propia y única sobre todos los aspectos de su vida. Las medidas adoptadas han debilitado avanzar en la mejora del Estado del Bienestar, por lo que en CC.OO. seguiremos promoviendo otra política fiscal.
209. El proceso de descentralización inherente al desarrollo del Estado de las Autonomías ha conllevado un reparto entre las distintas administraciones en la definición y gestión de las políticas sociales, incluidas las de protección social. Así, mientras la Seguridad Social es responsable de las prestaciones económicas (pensiones, incapacidad temporal, hijo a cargo y desempleo), los Gobiernos Autonómicos tienen bajo su competencia otras igual de importantes para los ciudadanos (sanidad y servicios sociales).
210. En los últimos 20 años el gasto en protección social en España ha crecido más de cuatro puntos del PIB. El Sistema de Seguridad Social y especialmente el gasto en pensiones han concentrado el esfuerzo de crecimiento. Sin embargo, este esfuerzo ha sido insuficiente para acortar las distancias con la media europea, con la que existe un diferencial de 7 puntos del PIB, brecha a la que ha contribuido negativamente el inferior ritmo de crecimiento del gasto social mantenido en el último periodo. Las mayores diferencias con la media europea se concentran en la protección de la familia y de las personas dependientes, las políticas contra la exclusión social y el acceso a la vivienda.
211. Las prestaciones de la Seguridad Social son un elemento de primera magnitud para medir la calidad de vida de millones de ciudadanos. Dentro de ellas, las pensiones juegan un papel protagonista. Tenemos un sistema de pensiones consolidado y con garantías de futuro, pero sometido no sólo a las tensiones de la cantidad y calidad del empleo, de la evolución de las bases de cotización, sino también de las derivadas de posiciones políticas y económicas interesadas que pretenden alterar profundamente su estructura. Consolidar el sistema público de pensiones, mejorar progresivamente las prestaciones tanto en su cuantía como en cobertura de la población, y garantizar su estabilidad financiera presente y futura son objetivos de CC.OO. Asimismo, la protección social complementaria, cuyo desarrollo y generalización resulta deseable para aproximar aún más la tasa de sustitución de las pensiones de los trabajadores al último salario en activo, crece progresivamente. No obstante, su evolución está más ligada a la existencia de fuertes incentivos fiscales que al desarrollo de una verdadera cultura de complemento de las pensiones públicas.
212. El desempleo es uno de los principales problemas de la sociedad española. Tenemos una tasa de desempleo superior a la media de la Unión Europea, con un elevado volumen de paro de larga duración, una tasa de paro femenina que duplica la masculina, la pérdida de empleo creciente de las personas mayores de 45 años, y fuertes desequilibrios territoriales. En este contexto, las prestaciones por desempleo están sufriendo el embate conocido contra su definición y alcance, a pesar de existir todavía colectivos sin la cobertura suficiente. Las carencias en prestaciones económicas por desempleo se producen, además, sin aportaciones del Estado a los presupuestos del INEM, de forma que las cotizaciones sociales aportadas por los trabajadores ocupados soportan íntegramente el peso de las prestaciones contributivas, de las asistenciales y de las políticas activas de empleo.

213. Las Comunidades Autónomas han asumido la gestión del conjunto de las políticas activas de empleo, incluida la intermediación laboral y han creado sus propios Servicios Públicos de Empleo. Además contamos con una nueva Ley de Empleo que establece los instrumentos de ordenación y coordinación en el nuevo contexto de gestión transferida. Ahora se debe afrontar el reto de convertir el nuevo modelo en una herramienta útil para la inserción laboral de las personas desempleadas, potenciando su capacidad de intermediación pública y de gestión de las ofertas de empleo y definiendo las políticas y programas públicos que permitan mejorar las capacidades, formación y cualificación de quienes buscan un empleo.
214. La asistencia sanitaria pública ha mejorado en las últimas décadas sus prestaciones en calidad y extensión. No obstante, tiene lagunas derivadas tanto de problemas de gestión como de la falta de recursos económicos y humanos y de cobertura de algunas contingencias. Cabe destacar de forma especial la necesidad de atender a una población más envejecida y más amplia y las nuevas necesidades sociosanitarias, derivadas del mayor grado de dependencia de amplios sectores de la población. La transferencia de las competencias sanitarias a las Comunidades Autónomas requiere contar con medios de coordinación y la elaboración de normas básicas que contribuyan a asegurar prestaciones comunes en todo el Estado y eliminar desigualdades sociales y territoriales.
215. A su vez la sociedad española está cambiando. Asistimos a importantes cambios demográficos y de la estructura familiar que se caracterizan, fundamentalmente, por: una baja tasa de natalidad, un notable y prolongado envejecimiento de la población, y por una importante llegada de personas inmigrantes. Ello nos obliga a superar las actuales carencias en la atención a las personas dependientes, facilitar la recuperación de la natalidad y tratar el fenómeno de la inmigración como una solución para mantener la dimensión futura de la población española y no como un problema de competencia en el acceso al empleo. Debemos elaborar propuestas para resolver estas cuestiones y asegurar nuestra presencia en los núcleos básicos de decisión que inciden en la evolución de los sistemas de protección social.
216. Los servicios y equipamientos para la atención a las personas dependientes son sin duda la mayor asignatura pendiente del sistema de protección social del estado español. La ausencia de protección en algunas áreas y las insuficiencias en otras limitan la calidad de vida de un número muy importante de ciudadanos. Invertir para crear una potente red de servicios de proximidad, de atención domiciliaria a las personas mayores y con discapacidad, de escuelas infantiles, de residencias para mayores, permitiría ganar en calidad de vida pero también posibilitará la incorporación de las mujeres a la actividad laboral y crear nuevos empleos.
217. La vivienda es un bien básico, con múltiples repercusiones sociales y económicas, sobre el que los poderes públicos tienen una especial responsabilidad tanto en el cumplimiento del derecho de acceso a la vivienda como en la tutela del uso del suelo a favor del interés general. Sin embargo, su precio en España ha crecido de forma espectacular triplicando su valor real en las dos últimas décadas, lo que supone en muchas ocasiones una barrera infranqueable para acceder a una vivienda, sobre todo para los jóvenes y las personas con menores ingresos, entre los cuales se incluyen los inmigrantes.

## 9.2. Objetivos que nos proponemos

218. **Establecer redes de protección social cada vez más sólidas, más amplias y con garantías de futuro.**
219. **Impulsar prioritariamente los servicios sociales de atención a las personas dependientes, las políticas de apoyo a la infancia y a la familia, las políticas contra la exclusión social, la protección de las personas desempleadas que carecen de rentas alternativas.**
220. **Asegurar la participación sindical en la definición y desarrollo de la Protección Social en su conjunto.**
221. **Incidir en la responsabilidad política de los poderes públicos para garantizar la cohesión social y el cumplimiento efectivo de los derechos.**

### 9.3. Propuestas de actuación

222. Garantizar las políticas de bienestar como fuente de derechos y como inversión intangible, haciéndolas compatibles con las exigencias de un mayor crecimiento económico y beneficiándose de éste. Contribuir a consolidar el modelo social europeo, un Estado del Bienestar sostenido por un alto nivel de empleo de calidad y productivo.
223. Exigir la responsabilidad de los poderes públicos como garantes de la cohesión social, relacionando política económica y fiscal, modelo productivo y sistema público de protección social. Reivindicar un mayor desarrollo del Estado Social y una reducción de la brecha que nos separa de la media europea, especialmente en servicios sociales y sociosanitarios, políticas de apoyo a la infancia y a la familia, lucha contra la exclusión social y vivienda social.
224. Defender el sistema público de pensiones, promoviendo cuantas medidas sean necesarias para ampliar derechos, mejorando las prestaciones, garantizando su solvencia y viabilidad. La búsqueda de una mayor suficiencia de todas sus prestaciones significa su continua mejora especialmente las mínimas, en un marco de consolidación del sistema público de reparto y caja única. Las decisiones deben tener como objetivo el crecimiento sostenido en términos reales de la pensión media de entrada a un ritmo adecuado manteniendo los más amplios niveles de cobertura dentro de un proceso tendente a la progresiva convergencia de regímenes. Bajo estas premisas, CC.OO. trabajará para que las reformas necesarias se hagan siempre en el marco de un proceso de negociación en el que las organizaciones sindicales juguemos un papel crucial, esencial para la claridad, transparencia y equilibrio de las modificaciones a introducir.
225. Apoyamos el desarrollo de sistemas complementarios de pensiones derivados de las relaciones de trabajo y con financiación preferentemente empresarial. Estos sistemas deben ser impulsados desde la negociación colectiva y su fin debe ser, estrictamente, complementar un sistema de pensiones públicas suficiente con objeto de permitir a los trabajadores, tras el cese de su actividad laboral, mantener una tasa de sustitución próxima al último salario de activo. Defendemos un modelo basado en la titularidad, participación y control de los trabajadores sobre los patrimonios constituidos. Por ello apostamos, como primera opción, por los planes de pensiones de la modalidad de empleo, valorando asimismo la utilización como instrumento de las mutualidades de previsión social.
226. La prestación económica por incapacidad temporal significa una mejor calidad de vida de los trabajadores cuando no se puede desarrollar la actividad laboral. Esta prestación debe ser utilizada de forma adecuada por los beneficiarios, por lo cual CC.OO. debe apoyar las medidas adecuadas para evitar situaciones de fraude, ya sean a nivel personal o territorial. Sin embargo, el control y seguimiento en el buen uso de la prestación no justifica un recorte en la misma por lo que se deben evitar decisiones unilaterales del Gobierno en esa dirección como las adoptadas en los últimos años.
227. El sistema público de protección social debe afrontar las modificaciones derivadas de las nuevas formas de organización del trabajo y desarrollo profesional, de la integración laboral de las mujeres, de la ampliación de los colectivos dependientes, de la necesidad de prestar una mayor atención a las personas con discapacidad, y del acceso al sistema de protección social de los inmigrantes. Además, tenemos que impulsar el tratamiento de los regímenes especiales en su convergencia con el Régimen General, asegurando la relación adecuada entre cotizaciones y niveles de protección. Medidas específicas para avanzar en la convergencia del Régimen Especial Agrario, reordenando y mejorando las prestaciones (incapacidad temporal, jubilación, desempleo, incluida la Renta Agraria en Andalucía y Extremadura); medidas específicas para los Autónomos; análisis y propuestas de mejora del Régimen Especial de Empleadas de Hogar, especialmente a la luz del nuevo empleo creado en la atención domiciliaria de personas dependientes.
228. Debemos promover políticas de apoyo a las familias, de protección de la infancia y apoyo a los padres. Dar preferencia a la creación de equipamientos, de escuelas infantiles, y a las prestaciones por hijo, frente a los incentivos económicos o las reducciones fiscales individualizadas (a personas o empresas). Extender los servicios de proximidad e invertir en la atención a las personas dependientes, desarrollando servicios y equipamientos sociales con recursos y medios suficientes. Para ello resulta imprescindible un tratamiento presupuestario y de gestión específico, de carácter extraordinario, como prestación de carácter universal, concertado en la financiación, en la gestión y en

los objetivos de cobertura entre las tres Administraciones Públicas. Promover la oferta de servicios de calidad, frente a la promoción de la demanda en base al bajo coste del servicio. Reivindicar que estos empleos deben configurarse como puestos de trabajo de calidad, cualificados, con derechos, no segregados, frente a la tendencia actual a conformarlos como empleos precarios desde la gestión privada, o como programas de fomento del empleo desde la gestión pública, y en ambos casos sin estabilidad por falta de presupuesto.

229. La asistencia sanitaria debe ampliar las atenciones actualmente fuera de su competencia, en un contexto de mejora de su gestión, dentro del cual es imprescindible reducir el peso del gasto farmacéutico. Esta mejora debe incluir un mayor incentivo a los trabajadores del sistema sanitario para conseguir una todavía mayor implicación en el desarrollo de sus tareas.
230. CC.OO. promoverá la coordinación sociosanitaria entre las distintas Administraciones para desarrollar programas de prevención y detección precoz de enfermedades, la rehabilitación orientada a la mejora de la calidad de vida, y programas de información y asesoramiento sobre los autocuidados; para extender la atención domiciliaria, los centros de día, y la teleasistencia e incrementar las plazas residenciales.
231. Extender la protección social ante el desempleo, dando prioridad a la cobertura de las personas en paro sin recursos económicos alternativos. Reivindicamos una reforma de la protección por desempleo abordada con tiempo suficiente y dentro de un marco de negociación amplio, para conseguir la mejora del sistema actual y la ampliación de su cobertura, tanto a través de los programas de mejora de la ocupación como en las prestaciones por desempleo y el acceso a las mismas. Esta reforma debe incluir un modelo de financiación coherente, estable y suficiente, con una mayor aportación del Estado para el conjunto de las políticas activas de empleo y especialmente para financiar las bonificaciones al empleo indefinido. Una reforma que establezca también una clara delimitación y convivencia entre los dos niveles de prestaciones que ofrece actualmente el sistema de Seguridad Social ante la contingencia de la pérdida de un empleo: un nivel de protección como renta de sustitución con bases contributivas, en coexistencia con un sistema asistencial de cobertura ante situaciones de necesidad con bases solidarias.
232. Promoveremos la mejora y suficiente dotación de recursos y medios de los Servicios Públicos de Empleo para tener un sistema más eficaz y que garantice la igualdad de oportunidades en la promoción del empleo, en la lucha contra el desempleo y en la inserción laboral de las personas desempleadas. Asegurar el desarrollo de itinerarios de inserción personalizados y acordados entre la persona desempleada y los Servicios Públicos de Empleo, para conseguir un verdadero apoyo en la búsqueda de empleo. Reclamar una mayor capacidad de captación y gestión de las ofertas de empleo por parte de los Servicios Públicos para garantizar una intermediación pública de calidad, evitando la fragmentación de la gestión por entidades colaboradoras y la proliferación de agencias privadas.
233. Proteger mediante rentas mínimas a los grupos de riesgo. Reivindicar una Ley marco que, en coordinación con las Comunidades Autónomas, garantice la protección de estos colectivos en el conjunto del Estado y que conforme, junto a la mejora y reordenación de las políticas de protección por desempleo ya existentes (Renta Mínima de Inserción y Subsidio por desempleo), una red de protección básica para quienes carecen de rentas alternativas o se identifican en grupos de riesgo.
234. Proponer a las distintas administraciones la definición de un sistema tributario suficiente para dar cobertura financiera a las distintas actividades del sector público y justo en la distribución de los esfuerzos entre los ciudadanos. Abogar por políticas tributarias que hagan posibles mayores niveles de crecimiento y gasto social, con una distribución equilibrada de los esfuerzos a nivel personal, territorial y por fuentes de renta. La suficiencia y equidad de las políticas fiscales deben tener en cuenta el actual modelo de responsabilidades compartidas por las distintas Administraciones territoriales, tanto en la definición y gestión de políticas de gasto, como en el uso de los medios para obtener ingresos.
235. Promover el acceso a una vivienda digna a precios asequibles, prestando especial atención a los grupos con más problemas: jóvenes, familias monoparentales e inmigrantes. Reformular la actual política basada sólo en la cultura de la propiedad por otra con un mayor apoyo en el alquiler mediante bonificaciones estructuradas en función del nivel de renta y cargas familiares del beneficiario, y penalizando la vivienda desocupada. Fomentar la construcción de viviendas protegidas en régimen

de propiedad promovidas por las cooperativas. Modificar la política fiscal en materia de vivienda y limitar las deducciones fiscales de los Fondos de Inversión Inmobiliarios. Mejorar el uso del suelo, evitando la especulación, modificando la legislación actual. Crear un observatorio inmobiliario con participación de todas las partes implicadas.

#### **9.4. Métodos de intervención y evaluación**

236. Coordinar el trabajo entre diferentes áreas del sindicato, articulando las políticas e intercambiando las experiencias.
237. Difundir un discurso sindical coherente en relación al conjunto del sistema de protección social y una actuación sindical en consonancia en todos los ámbitos del sindicato, reforzando la coordinación entre las diferentes estructuras de ámbitos territoriales y sectoriales con competencia por parte de las correspondientes Administraciones Públicas.
238. Fomentar los consensos políticos necesarios para reforzar nuestras propuestas y tener más posibilidades de aplicarlas en la práctica.
239. Difundir la política general del sindicato en materia económica y fiscal, modelo productivo y medioambiental, sistema público de protección social, para que llegue al conjunto de la afiliación, elaborando trabajos específicos confederales y utilizando los distintos canales, medios de información y comunicación interna y externa, la representación del sindicato en las empresas, etc.
240. Desarrollar un trabajo coordinado de la Confederación y de las organizaciones territoriales para orientar las políticas de ingresos y gastos, teniendo en cuenta las importantes competencias de las Comunidades Autónomas en materia social y su capacidad fiscal. Ejercer el papel vertebrador del sindicato confederal en el actual modelo político de responsabilidad compartida entre Administraciones.

## 10. CONTRIBUIR A REFORZAR EL SINDICALISMO EUROPEO E INTERNACIONAL

Comprometernos con el desarrollo de la Europa política y social

### 10.1. Análisis de la situación

241. El sindicalismo europeo se enfrenta en estos momentos al reto de que la Confederación Europea de Sindicatos (CES), interlocutora reconocida por las instituciones y patronales europeas, construya un modelo de organización y acción sindical con capacidad de negociación y movilización supranacional, articulada con las prácticas nacionales. Las conclusiones del X Congreso (Praga) consolidan el camino recorrido pero no prefiguran el necesario salto hacia adelante. Otros retos son la construcción de un marco europeo de relaciones laborales avanzado y la defensa y consolidación del Modelo Social Europeo, atacado por los recortes que se pretenden imponer en numerosos países de la Unión Europea (UE).
242. El contexto estará marcado por dos hechos muy importantes: la aprobación de la Constitución Europea y la ampliación de la UE a 10/12 nuevos Estados, con repercusiones complejas y contradictorias en el campo laboral y sindical. Estos hechos se producen en un contexto de debilidad general del crecimiento económico en varios de los países centrales –mejorado, no sabemos si sólo coyunturalmente, en el tercer trimestre de 2003- que ha afectado seriamente al progreso hacia los objetivos que se habían establecido en la Cumbre de Lisboa, especialmente los que se refieren al pleno empleo, con empleos de calidad, y a la cohesión social. La reciente iniciativa de la Comisión Europea, para impulsar el crecimiento mediante inversiones –en infraestructuras e I+D+i- va en el buen camino pero es insuficiente.
243. La fase actual de internacionalización -con toda sus contradicciones y complejidad- de las relaciones económicas, políticas, sociales y culturales, conocida como globalización, ha aumentado, bajo el modelo neoliberal que la orienta, la desigualdad y ha deteriorado los derechos laborales y sociales en el Sur y en el Norte del planeta. El sindicalismo está obligado a reforzar su organización y capacidad de acción internacionales y sus lazos de solidaridad. El fortalecimiento de los sindicatos en los países menos desarrollados y la generalización de los derechos laborales y sindicales es una de las principales prioridades del movimiento sindical. Un instrumento muy destacado para avanzar en este terreno es la cooperación sindical que hay que concebir tanto como acción solidaria como de unificación de intereses comunes.
244. El objetivo de gobernar democráticamente la globalización requiere el fortalecimiento y la transformación profunda de las instituciones multilaterales. Su democratización debe incluir el reconocimiento del papel de los interlocutores sociales organizados internacionalmente. La política actual del gobierno de los EE.UU. en todos los campos es un obstáculo de primer orden para ello. Los procesos de integración regional, económica y política, cuya expresión más avanzada es la UE, lo favorecen. En ellos, hay que desarrollar sus contenidos democráticos y sociales. Trabajar por un gobierno democrático de la globalización en el campo laboral y social requiere construir una capacidad de interlocución real ante las instituciones económicas y financieras internacionales, articulada con la conseguida ante los gobiernos nacionales sobre los mismos temas. Salvaguardando su autonomía en el espacio que le es propio, el del trabajo, y debiendo reforzar su capacidad de iniciativa, el sindicalismo puede trabajar en común para construir una alternativa democrática al modelo neoliberal de globalización con otras organizaciones sociales y no gubernamentales que forman parte del movimiento impulsado por el Foro Social Mundial.
245. Las normas laborales de la OIT, en especial las contenidas en la Declaración de 1998, son un elemento esencial para un mundo con derechos. Hay que procurar que dichas normas se incluyan en los acuerdos económicos y comerciales, y que la OIT disponga de instrumentos efectivos de vigilancia y control de su cumplimiento.
246. Desarrollar la acción sindical en las empresas transnacionales y sus redes de empresas proveedoras y subcontratistas es un elemento esencial del sindicalismo internacional. En Europa existen instrumen-

tos legales y contractuales que hay que ampliar. En general, hay que utilizar los que sean más útiles del campo de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Para actuar eficazmente se necesita reforzar las capacidades de acción de las federaciones europeas e internacionales y de coordinación entre los sindicatos nacionales de cada empresa y sus redes.

## **10.2. Objetivos que nos proponemos**

- 247. Reforzar el sindicalismo europeo -la CES y sus federaciones europeas- para impulsar el desarrollo de la Europa política y social.**
- 248. Contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sindicales internacionales y de los sindicatos de los países menos desarrollados para construir un mundo con derechos.**
- 249. Coordinar eficazmente la acción sindical internacional que desarrollan las diferentes estructuras de la Confederación.**

## **10.3. Propuestas de actuación**

250. Fortalecer la Confederación Europea de Sindicatos. Más sindicato europeo como garantía de más Europa. Promover en su seno el debate sobre el modelo de organización en relación con los modelos de diálogo social y negociación colectiva europeos (Conferencia de Organización de la CES). Promover una mayor integración -política y organizativa- de las federaciones europeas en la CES. Articular las políticas sindicales europeas bajo las premisas de: defender el Estado de Bienestar y el Modelo Social Europeo; promover criterios y prácticas comunes de negociación colectiva que permitan avanzar en la construcción de un espacio europeo de negociación colectiva; y, desarrollar un marco común de derechos laborales básicos.
251. Apoyar, fortalecer y, en su caso, renovar los instrumentos del diálogo social, la negociación colectiva y las relaciones industriales de ámbito europeo.
252. En el campo del diálogo social europeo, y sin olvidar muchas otras muchas iniciativas igualmente importantes, conviene destacar las siguientes, implicándose en su desarrollo: revisión de la directiva sobre los Comités de Empresa europeos -más competencias y capacidades y mayor papel de sindicatos y federaciones-; regulación de los procesos de reestructuraciones y fusiones empresariales; legislación sobre igualdad de trato; legislación sobre trabajadores inmigrantes.
253. Intensificar nuestra acción sindical en las empresas transnacionales. Promover, junto con las federaciones sindicales europeas e internacionales, una coordinación efectiva de sus sindicatos. Poner en marcha «acuerdos mundiales», «códigos de conducta» y otros instrumentos «fuertes» de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) con procedimientos de seguimiento y control.
254. Impulsar la cooperación sindical internacional: para fortalecer los sindicatos, las estructuras organizativas y de coordinación supranacionales, incluidas las de las empresas transnacionales, y para contribuir a hacer respetar los principios democráticos y los derechos políticos, sociales y sindicales fundamentales, base imprescindible para el desarrollo de los pueblos y del bienestar de los trabajadores.
255. Promover, a través de nuestro trabajo en las diferentes estructuras del sindicalismo europeo e internacional y de la política de cooperación, el fortalecimiento del papel del movimiento sindical en los procesos de integración regional que se están produciendo en el mundo y en los acuerdos -políticos y comerciales- de la UE con las instituciones regionales supranacionales. Los objetivos son que incluyan una dimensión democrática y social fuerte, se garantice el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y se establezcan organismos de participación de los interlocutores sociales. Las prioridades geográficas de nuestra intervención están en América Latina (Mercosur, Comunidad Andina...) y en la Región Euromediterránea.
256. Articular la acción sindical ante las instituciones internacionales -económicas, laborales y políticas-

con la desarrollada en los ámbitos nacionales, para lograr que las internacionales sindicales sean interlocutores reales ante los organismos internacionales y se avance en el cumplimiento efectivo de las normas del trabajo.

257. Promover y apoyar las iniciativas que procuren reforzar el papel de la OIT en el concierto de las instituciones internacionales, dotándola de instrumentos que permitan verificar y exigir el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y del conjunto de sus convenios.
258. Procurar un cambio en los procedimientos y en los métodos de trabajo del Grupo de Trabajadores de la OIT, para hacerlos más transparentes, participativos y democráticos.
259. Impulsar en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) los cambios políticos y organizativos necesarios que refuercen su capacidad de acción sindical y de interlocución ante las instituciones internacionales. Actuar paralelamente en el seno de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) con el mismo objetivo y con el de transformar la plataforma «Sindicatos Mundiales» que las agrupa en una auténtica confederación sindical mundial de la que formen parte las FSI. En el próximo Congreso de la CIOSL, se apoyarán las iniciativas tendentes a lograr la unidad con la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), procurando que este proceso esté abierto a las organizaciones sindicales democráticas y representativas que no pertenecen hoy a ninguna de estas dos internacionales.
260. Promover la convergencia de las internacionales sindicales con las plataformas y redes de ONG y movimientos sociales en la lucha por la paz, por el desarrollo y extensión universal de la democracia y los derechos humanos, por la erradicación del hambre y la pobreza, por la construcción de un modelo de desarrollo sostenible, por el respeto al derecho internacional y la ampliación de sus ámbitos de aplicación; por el fortalecimiento de las instituciones multilaterales, que requiere una profunda reforma de las mismas en un sentido democratizador. En suma, promover la convergencia internacional hacia una alternativa democrática al proceso de globalización.

#### **10.4. Instrumentos de intervención y evaluación**

261. Promover una participación activa de CC.OO. en la coordinación de la negociación colectiva y del diálogo social en Europa, a través de la participación en los comités y grupos de trabajo de la CES y en las estructuras de las federaciones sindicales europeas, coordinando la actividad de las organizaciones confederales para el desarrollo de esta línea de trabajo.
262. Impulsar, coordinar y dirigir la acción de los Comités de Empresa Europeos y de los Comités Sindicales Interregionales.
263. Asegurar la transposición y verificar el cumplimiento en el ámbito nacional de las disposiciones europeas e internacionales que afectan a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
264. Promover la participación de las mujeres en los distintos ámbitos internacionales, asegurando su participación en las delegaciones del sindicato en los distintos ámbitos de representación y actividad.
265. Promover la cooperación entre las distintas Secretarías o áreas del sindicato para asegurar el trabajo en los distintos espacios del trabajo internacional.
266. Desarrollar el 2º Programa de Cooperación Sindical de la Fundación Paz y Solidaridad «Serafín Aliaga». Establecer una coordinación efectiva de la Red de fundaciones Paz y Solidaridad (FPS) que permita una correcta aplicación del Plan Estratégico de la Red, recientemente aprobado por su Consejo, para dar coherencia confederal a la política de cooperación de CC.OO. y priorizar su componente sindical. Asegurar la participación e implicación de las federaciones de rama en el desarrollo de esta política.
267. Reforzar las estructuras de coordinación de la Confederación con las federaciones estatales y las organizaciones territoriales para desarrollar las propuestas de los apartados anteriores en cada uno de los campos mencionados: CES/FSE, CIOSL/FSI, empresas transnacionales, política de cooperación y Red FPS, etc.

268. Promover, en el seno de la CES y sus federaciones, de la CIOSL y las FSI, una política de alianzas amplia que permita alcanzar los objetivos que hemos mencionado. Esta política de alianzas conviene llevarla a cabo, en general, de un modo unitario con la UGT, dentro del marco general de la unidad de acción de ambas centrales.
269. Las relaciones bilaterales y multilaterales que desarrolla la Confederación y sus organizaciones confederadas hay que considerarlas instrumentos de la política internacional y procurar que ayuden a la consecución de sus objetivos y que tengan la mayor coherencia posible. Las prioridades geográficas de estas relaciones hay que mantenerlas: Europa, América Latina y Norte de África y Oriente Próximo. Hay que subrayar la necesidad de continuar teniendo relaciones lo más estrechas posibles con los sindicatos de los países vecinos (Portugal, Francia, Italia y Marruecos) y reforzarlas con los sindicatos del Centro y el Este de Europa. Para dar más peso a CC.OO. en el sindicalismo internacional conviene también fortalecerlas selectivamente en otras regiones; por ejemplo, con los sindicatos de EE.UU., Canadá, Japón, Corea y la República Sudafricana. Por último, hay que prestar una atención especial a las relaciones con los sindicatos de los países con los que España tiene flujos migratorios significativos.

# **8** congreso confederal

---

# **Estatutos**

Textos definitivos aprobados en el Consejo  
Confederal de 18 de diciembre de 2003



## DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la Confederación Sindical (C.S.) de CC.OO. son:

### Reivindicativo y de clase

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.

### Unitario

La C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO. se compromete a:

- 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.

### Democrático e independiente

La independencia de la C.S. de CC.OO. 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.

Las asambleas de afiliados, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la C.S. de CC.OO. y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La C.S. de CC.OO. 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.

### Participativo y de masas

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

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

### De hombres y mujeres

La C.S. de CC.OO. tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca.

Para ello CC.OO. 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 alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato.

## **Sociopolítico**

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.

Asimismo, la C.S. de CC.OO. 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, la raza, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La C.S. de CC.OO., 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.
- 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.

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

La C.S. de CC.OO. 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.

## **Internacionalista**

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la C.S. de CC.OO. afirma lo siguiente:

- 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.
- b) La C.S. de CC.OO. colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.
- c) De igual manera, la C.S. de CC.OO. 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.
- d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

## **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.

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.

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

### **Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (C.S. de CC.OO.)**

La C.S. de CC.OO. 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 ámbi-

- tos, especialmente, en los centros de trabajo. La C.S. de CC.OO. pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia:
- a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos.
  - b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.
  - c) La consecución de la igualdad entre los sexos, luchar contra la desigualdad de la mujer en la sociedad y contra toda forma de violencia de género
  - d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
  - e) La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.
  - f) La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
  - g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.
- Para ello la C.S. de CC.OO. desarrolla su actividad sindical a través de:
- a) La negociación colectiva.
  - b) La concertación social.
  - c) La participación institucional y social.
  - d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras.
  - 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.
  - f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.
- La C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO. aprobada en sus diferentes órganos de dirección.
- La C.S. de CC.OO. 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.

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

Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de la C.S. de CC.OO., 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 integra la C.S. de CC.OO. y a su afiliación.

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 C.S. de CC.OO.

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.

Los Estatutos y Reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

## **Artículo 3. Domicilio social**

La C.S. de CC.OO. tendrá como domicilio social el de la calle Fernández de la Hoz, número 12, 28010 Madrid. El Consejo Confederal a propuesta de la Ejecutiva Confederal podrá acordar el cambio a otro lugar.

## **Artículo 4. Emblema**

El emblema de la C.S. de CC.OO. que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es un romboide de fondo rojo con las letras CC.OO. en blanco.

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 C.S. de CC.OO. 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***

10 El ámbito subjetivo o profesional de actuación de la C.S. de CC.OO. comprenderá:

- a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los 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.
- 15 c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

– **Artículo 7. *Afiliación Internacional***

20 La C.S. de CC.OO. es miembro de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) 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 (SPIs).

25 La afiliación o baja de la C.S. de CC.OO. en una organización de carácter internacional requerirá la aprobación del Congreso Confederal por mayoría absoluta.

– **II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES**

30 **Artículo 8. *Afiliación***

– La afiliación a la C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO. 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 preceptiva obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.

– **Artículo 9. *Carné***

45 El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO., y a la Federación Estatal y la Confederación de Nacionalidad o Unión Regional en las que se integra el afiliado.

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

– **Artículo 10. *Derechos de los afiliados y afiliadas***

55 Todos los afiliados y afiliadas a la C.S. de CC.OO., 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.
- 60 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; a presentarse como candidato tanto a los órganos de la Confederación como de cualquier otro de la estructura sindical de CC.OO dentro de su ámbito de encuadramiento; a presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, 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.	5
c) Recibir el carné, los Estatutos y Reglamentos Confederales vigentes, como máximo en un plazo de tres meses desde su afiliación.	
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.	10
e) El respeto a sus opiniones políticas, convicciones religiosas y 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.	15
g) Recibir el oportuno asesoramiento sindical, técnico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes para ello. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la C.S. de CC.OO., las organizaciones en ella integradas, o contra sus órganos respectivos, ni frente a las Fundaciones o Entidades similares por ellas creadas.	20
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.CC.OO. 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. Reglamentariamente se articularán los derechos de acceso y rectificación de los datos de carácter personal por parte de los afiliados y afiliadas.	25
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.	30
No obstante lo señalado en el apartado g) precedente, las personas afiliadas que tengan relación laboral, no sujeta a mandato congresual, técnica administrativa o de servicios tendrán garantizado derecho de asesoramiento y defensa jurídica en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada.	
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.	35
<b>Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato</b>	40
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 CC.OO. 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.	45
En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.	50
En el desarrollo de CC.OO. como sindicato de hombres y mujeres y para lograr que la participación de las mujeres en las Comisiones Ejecutivas y en las delegaciones que corresponde elegir en los procesos congresuales sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la organización sindical de que se trate, las candidaturas deben guardar dicha proporción.	
Lo previsto en el párrafo anterior se efectuará sin perjuicio de los derechos de los miembros natos reconocidos en los presentes estatutos y del reparto proporcional que corresponda cuando se presente más de una candidatura.	55
En el resto de los órganos de dirección, se promoverá la participación de mujeres para tratar de alcanzar la representación proporcional.	
Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a	60

- 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:
- a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos como puestos a elegir.
  - 5 b) Sólo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 por 100 de los delegados o  
– delegaciones presentes.
  - c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos 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 sobran-  
10 – tes, 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 el candidato de más antigüedad en la afiliación y de ser la misma se decidirá por sor-  
– teo.
  - d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.
  - 15 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.
  - f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de distribución  
– de puestos será por el sistema mayoritario.

20

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

- 1. Podrán existir en la C.S. de CC.OO. corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión  
– pública con el único límite señalado en el artº. 10. d) de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales ten-  
25 – drán las siguientes condiciones:
- a) No estar organizadas en el interior de CC.OO. como una organización dentro de otra, ni constituir  
– estructuras paralelas a las de la C.S. de CC.OO.
  - b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de la C.S. de CC.OO.
  - c) Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.
  - 30 d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CC.OO. se aprobará en un congreso ordinario o  
– extraordinario de la C.S. de CC.OO., previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo  
– Confederal o  $\frac{1}{4}$  de las Federaciones Estatales o de  $\frac{1}{4}$  de las Confederaciones de Nacionalidad o  
– Uniones Regionales.
  - e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expre-  
35 – sarán por medio de portavoces en los órganos de la C.S. de CC.OO.
  - f) A las corrientes sindicales así constituidas se les 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 publi-  
– caciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.
- 2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consi-  
40 – deradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o afiliadas del ámbito correspon-  
– diente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de direc-  
– ción del ámbito correspondiente.

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

- a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y las normas y resoluciones del Consejo Con-  
– confederal que los desarrollen, procurarán la consecución de los fines y objetivos que la C.S. de CC.OO.  
– propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.
- 50 b) Deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO. son vinculantes y obligan en  
– cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a  
55 – los miembros del mismo que los hubieran adoptado. Se respetará a estos últimos el derecho a expre-  
– sar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la  
– acordada por el órgano.
- d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la C.S. de CC.OO.
- e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar las vías internas de  
60 – recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.

- 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 C.S. de CC.OO.

#### Artículo 14. Medidas disciplinarias

El incumplimiento por los afiliados 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.

Por faltas muy graves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas leves:

- a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.  
 b) Amonestación interna y/o pública.

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 estas, 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.

#### Artículo 15. Baja en la C.S. de CC.OO.

Se causará baja en la C.S. de CC.OO. por:

- a) Libre decisión del afiliado o afiliada.  
 b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la C.S. de CC.OO.  
 c) Por impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos, con comunicación previa al interesado.  
 d) Por fallecimiento de la persona afiliada.  
 e) Por presentación a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CC.OO., salvo que existiera autorización expresa por parte del órgano de dirección competente en el ámbito correspondiente.  
 f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado del ámbito profesional de actuación del sindicato.

### III. ESTRUCTURA DE LA C.S. DE CC.OO.

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

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 C.S. de CC.OO. confederada 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.

La federación de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las tra-

– bajadoras 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.

– 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.

– Sin perjuicio de ello y atendiendo a la realidad nacional configurada históricamente en España, la C.S. de CC.OO. 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.

#### **Artículo 17. Configuración de la C.S. de CC.OO.**

1. La C.S. de CC.OO. está integrada por las siguientes Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales:

##### **a) Federaciones Estatales:**

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

##### **b) Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales:**

- C.S. de Comisiones Obreras de Andalucía. (CC.OO.-A)
- Unión Sindical de CC.OO. de Aragón.
- Comisiones Obreras de Asturias.
- Comisiones Obreras de Cantabria.
- Unión Regional de Castilla La Mancha de CC.OO.
- Unión Regional de Castilla y León de CC.OO.
- Comisión Obrera Nacional de Catalunya (CONC).
- Confederación Sindical de CC.OO. de Euskadi<sup>1</sup>.
- Unión Regional de Extremadura de CC.OO.
- Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia.
- Comisiones Obreras Canarias.
- Confederación Sindical de CC.OO. de Les Illes Balears.
- Unión Sindical de CC.OO. de Madrid-Región (USMR).
- CC.OO. Región de Murcia.
- Confederación Sindical de CC.OO. del País Valencià.
- Unión Regional de CC.OO. de La Rioja
- CC.OO. de Ceuta.
- CC.OO. 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 afectada por dicho cambio. Mediante el procedimiento estatutariamente establecido en el artículo siguiente, 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 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 extranjero de forma estable, podrán organizarse en una federación de trabajadores en el extranjero.

<sup>1</sup> Comprendiendo las Comunidades Autónomas Vasca y Navarra.

3. La organización territorial se concreta en las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales. 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 constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran la C.S. de CC.OO.: federaciones, 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 y desarrollos reglamentarios, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las federaciones estatales.

### **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 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. 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. Sin perjuicio de la aplicación de lo recogido en los distintos apartados de este artículo, para entender y decidir sobre las materias que afectan al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones Públicas, las Federaciones Estatales de Administración Pública, de Enseñanza y de Sanidad, además de la Federación Estatal de Comunicación y Transporte, por integrar al sector de Correos, configuran la Estructura Suprafederativa del Área Pública dotándose de los criterios de actuación y órganos decisorios que de común acuerdo estimen necesarios, ratificados por el Consejo Confederal.
4. 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.

– **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  
5 siguientes:

– 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 actua-  
– ciones económico-fiscales independientes que se desarrollarán a través de su Federación Estatal y/o su  
10 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 C.S. de CC.OO.  
– 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 C.S. de CC.OO. Asi-  
15 mismo, en sus estatutos establecerán, del mismo modo, las obligaciones y atribuciones en materia de ges-  
– tión económica, patrimonial y administrativa de sus organizaciones dependientes y las formas de partici-  
– pación en sus respectivos órganos de dirección atendiendo a los principios democráticos de representati-  
– vidad y proporcionalidad que inspiran la configuración de los órganos de dirección de la C.S. de CC.OO.  
– y respetando lo recogido en los presentes Estatutos. Otorgarán los poderes necesarios para el funciona-  
20 miento de sus organizaciones dependientes de acuerdo con la organización establecida en el artº. 17.2 y  
– 17.3 de los presentes Estatutos.

– 2. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse direc-  
– tamente con todas las organizaciones del mismo. En aquellos temas que por su especial transcendencia revis-  
– tan un interés sindical general o se constate una inhibición general, podrán los órganos de la C.S. de CC.OO.  
25 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.

– 3. Tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en su ámbito de actuación. Deberán cum-  
– plir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes de la C.S. de  
– CC.OO. Sólo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos econó-  
30 micos autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de  
– los órganos de la C.S. de CC.OO. 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 uti-  
– lizar la denominación de otra o el de la C.S. de CC.OO. en operaciones comerciales o con entidades finan-  
– cieras, 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.

– 5. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la C.S. de CC.OO.  
– 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.

40 6. Aceptan, así como las organizaciones en ellas integradas, los Estatutos de la C.S. de CC.OO. y su pro-  
– grama, la política sindical aprobada en los Congresos Confederales y en sus órganos de dirección, su polí-  
– tica de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resolu-  
– ciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederal.

– 7. Aceptan expresamente, así como las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión  
45 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 proporci-  
– onalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del Congreso. En el  
50 caso de las Confederaciones y/o Uniones Regionales pluriprovinciales se distribuirán los delegados y dele-  
– gadas 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 con-  
– gresuales de las organizaciones integradas en la CS de CC.OO. concretarán la distribución en los casos de  
55 las citadas organizaciones uniprovinciales.

– 9. Sus representantes legales serán, a todos los efectos, sus secretarios generales en el ámbito de su com-  
– petencia 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 Con-  
– greso y Congreso, el Secretario o la Secretaria General de cualquier organización confederada a la C.S. de  
60 CC.OO. dimitiese o falleciese podrá elegirse por mayoría absoluta en el Consejo de la organización corres-

pondiente hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado a tal efecto si así lo decidiera el órgano de dirección mencionado. —

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 y de las Federaciones Estatales. 15

**Artículo 20. Responsabilidad de la C.S. de CC.OO.**

1. La C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO. Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de la C.S. de CC.OO. 20
2. La C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO. 25
3. La C.S. de CC.OO. no responderá de las actuaciones de sus afiliados cuando éstas lo sean a título personal y no representativas del Sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la C.S. de CC.OO. pudiera adoptar respecto a su afiliado. 30

**Artículo 21. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO.** 35

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 C.S. de CC.OO., podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias. 40

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:

- 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. 45
  - 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. 60

- Por faltas graves:
- 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.
  - c) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

- Por faltas leves:
- 10 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.

— 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.

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

## 20 **Artículo 22. Autodisolución de los órganos**

— 1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO., 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. 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.

30 — 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. 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.

## 35 **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.

45 — 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.

## 50 **IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN LA C.S. DE CC.OO.**

### **Artículo 24. Integración en la C.S. de CC.OO.**

— 1. La solicitud de integración de una Federación, una Confederación, una Unión Regional o una organización sectorial en la C.S. de CC.OO. deberá instarse a la Ejecutiva Confederal y, posteriormente, aprobarse por el Consejo Confederal.

— 2. La integración en la C.S. de CC.OO. por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los Estatutos y política sindical de la C.S. de CC.OO. Particularmente le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 19.1 de los Estatutos.

60

**Artículo 25. Formas especiales de asociación a la C.S. de CC.OO.**

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

2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a la C.S. de CC.OO. 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 CC.OO., 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.

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.

**V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA C.S. DE CC.OO.**

**Artículo 26. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la C.S. de CC.OO.**

Los órganos de dirección de la C.S. de CC.OO. son:

- a) El Congreso Confederal.
- b) La Conferencia Confederal.
- c) El Consejo Confederal.
- d) La Ejecutiva Confederal.

Los órganos de coordinación de la C.S. de CC.OO. son:

- a) El Comité Confederal.
- b) El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal.

El cargo de representación de la C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO.

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 asambleas congresuales y con posterioridad los congresos ordinarios de las organizaciones confederales.

- c) Funciones y competencias.
- 1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la C.S. de CC.OO.
- 2. Aprobar y modificar el programa de la C.S. de CC.OO.
- 5 - 3. Aprobar y modificar los Estatutos de la C.S. de CC.OO.
- 4. Aprobar la composición del Consejo Confederal.
- 5. Elegir al Secretario o Secretaria General de la C.S. de CC.OO. mediante sufragio libre y secreto.
- 6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la C.S. de CC.OO. mediante sufragio libre y secreto.
- 10 - 7. Elegir la Ejecutiva Confederal mediante sufragio libre y secreto.
- 8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de la C.S. de CC.OO. y/o su fusión con otra organización sindical.
- 9. Reconocer el carácter de corriente sindical.

15

#### **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 C.S. de CC.OO. con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la C.S. de CC.OO. en la línea de lo aprobado en los congresos confederales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la C.S. de CC.OO. y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Confederal.

20 - 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, representando paritariamente la estructura territorial y la de rama. Los delegados y las delegadas se elegirán en su estructura respectiva.

#### **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 C.S. de CC.OO.
- 35 - 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 artº. 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 C.S. de CC.OO. cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.

45 - 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.

50 - 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:

- 1. Discutir y decidir sobre la política general de la C.S. de CC.OO. entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Ejecutiva Confederal.

55 - 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 C.S. de CC.OO.

- 60 - 3. Aprobará anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Ejecutiva Confederal.

4. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las Federaciones, Uniones Regionales y organizaciones sindicales que así lo soliciten.	—
5. Fijar el sistema de cuotas de la C.S. de CC.OO. y resolver los litigios que se puedan presentar derivados de su aplicación.	—
6. Regular la edición de carnés.	5
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 «Gaceta Sindical».	—
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
10. Aprobar, por mayoría absoluta, los siguientes reglamentos:	—
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 C.S. de CC.OO.	15
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	—
d) El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.	20
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 artº. 17.5 sobre la Sección Sindical.	—
g) Los Reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de la C.S. de CC.OO. y de sus organizaciones confederadas a que se refiere el artº. 42 de estos Estatutos.	25
h) Los que el propio Consejo Confederal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.	—
11. Convocar las conferencias confederales.	—
12. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.	—

### Artículo 30. La Ejecutiva Confederal

La Ejecutiva Confederal es el órgano de dirección de la C.S. de CC.OO. que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo Confederal y el Congreso.

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 Confederal.	35
b) Funcionamiento:	—
1. La Ejecutiva Confederal funcionará colegiadamente convocada por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.	40
2. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.	—
3. Elegirá los responsables de área y secretarías de entre sus miembros configurando estos, junto con el Secretario o Secretaria General, el Secretariado Confederal o Comisión Permanente de la Ejecutiva 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 C.S. de CC.OO., 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:	—
1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo Confederal, asegurando la dirección permanente de la actividad de la CS de CC.OO., deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Confederal.	55
2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la C.S. de CC.OO.	—
3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la C.S. de CC.OO.	—
4. Coordinar las actividades del Consejo Confederal, de las secretarías y de los servicios técnicos de la C.S. de CC.OO.	60

- 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 C.S. de CC.OO.
- 7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la C.S. de CC.OO
- 8. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones confederales, 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. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

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

– Es el órgano para la dirección y coordinación confederal compuesto por los miembros del Secretariado o Comisión Permanente de la 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.

– Preparará las reuniones del Consejo Confederal y mantendrá una periodicidad al menos bimestral en sus reuniones.

### 30 **Artículo 32. Secretario o Secretaria General de la C.S. de CC.OO.**

- a) Es quien representa legal y públicamente a la C.S. de CC.OO. 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 CC.OO.
- 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 C.S. de CC.OO.
- 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.
- 45 e) Si, entre congreso y congreso, el Secretario o Secretaria General de la C.S. de CC.OO. 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.
- 50 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, ampliables a un tercero excepcionalmente.
- 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 C.S. de CC.OO.**

La condición de miembro de la Ejecutiva Confederal de la C.S. de CC.OO. 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.

Ser responsable de una secretaría confederal de la C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO.

**VI. ÓRGANOS DE GARANTIAS Y CONTROL**

**Artículo 34. La Comisión de Garantías de la C.S. de CC.OO.**

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 C.S. de CC.OO. 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.

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 C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de la C.S. de CC.OO.

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física 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.

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.

4. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses.

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.

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.

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 C.S. de CC.OO.

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.

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 Confederada son las únicas con capacidad estatutaria de obrar en el seno de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO.

### **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 C.S. de CC.OO.

2. Será elegida por el Congreso Confederado, estará compuesta por cinco miembros titulares y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de la C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederado y que se publicará en los órganos de expresión de la C.S. de CC.OO.

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.

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 Confederado.

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.

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

10. 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 C.S. de CC.OO.**

La acción sindical de la C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO.

Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Confederado y, en su defecto, por la Ejecutiva Confederada de la C.S. de CC.OO.:

a) Aquellas propuestas de Acción Sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de la C.S. de CC.OO., 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 C.S. de CC.OO.

El medio de expresión y difusión de CC.OO. es la «Gaceta Sindical», bajo la responsabilidad del Consejo Confederal y dotada de un Consejo Editorial. Todos los órganos de las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO. 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 opiniones distintas que coexistan en el seno de la C.S. de CC.OO.

### Artículo 38. Fundaciones de la C.S. de CC.OO.

La C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO. para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

### Artículo 39. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de la C.S. de CC.OO.

La C.S. de CC.OO., en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento 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, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro.

## IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

### Artículo 40. Principios de la actuación económica

La actividad económica de la C.S. de CC.OO., de las organizaciones confederadas y las de aquellas en que estas se organizan y articulan se desarrollará de acuerdo a los siguientes principios:

**Autonomía de gestión:** La C.S. de CC.OO., las Federaciones Estatales y Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales a que se refiere el artº. 17.1 dispondrán de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.

Dicha autonomía implica:

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

**Gestión presupuestaria:** El presupuesto de las distintas organizaciones que integran la C.S. de CC.OO. constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.

En el marco de los Estatutos y presupuestos aprobados por cada organización confederada, las federativas y territoriales podrán concertar entre sí, por mutuo acuerdo expreso de los órganos ejecutivos correspondientes, la gestión operativa de la autonomía presupuestaria de todas o algunas de sus organizaciones, la prestación de servicios básicos a los afiliados y afiliadas, trabajadores y trabajadoras, o la realización de actividades conjuntas.

**Gestión no lucrativa:** Los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada, se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de la C.S. de CC.OO., sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquellos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.

Las retribuciones percibidas, en su caso, por los miembros de los órganos de dirección y cargos de representación tendrán la consideración de salario por la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena o compensación de gastos, sujeta al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.

**Información y transparencia:** La C.S. de CC.OO. y sus organizaciones confederadas están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo y a:

- a) Informar periódicamente y dar la máxima difusión a sus presupuestos y cuentas anuales, al menos en sus elementos básicos, a través de sus órganos de difusión.
- b) Disponer de:
  - 1. Un Registro de Contabilidad donde figuren sus estados de Ingresos-Gastos y su Balance General.
  - 5 2. Un Registro de afiliadas y afiliados.
  - 3. Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.
  - 4. Un Registro de apoderamientos.

- El Consejo Confederal aprobará un Reglamento que regule el acceso de los afiliados y las afiliadas a los Registros de Contabilidad y la utilización exclusivamente sindical de los ficheros de afiliados y delegados.

10

#### ***Artículo 41. Patrimonio y financiación de la C.S. de CC.OO. y de las organizaciones confederadas***

- Los recursos y bienes propios de la C.S. de CC.OO. y de cada una de las organizaciones confederadas en la misma, están integrados por:

15 1. La parte proporcional de las cuotas de los afiliados que les resulte de aplicación. Su importe, periodificación y formas de abono se determinarán por el Consejo Confederal.

- 2. Las donaciones y legados a favor de las mismas por el capital que acumule a lo largo de su gestión.

20 3. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada.

- 4. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.

25 5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.

- 6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a la C.S. de CC.OO. o a cada una de las organizaciones confederadas.

- Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.

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

35

#### ***Artículo 42. Balance y Presupuesto de la C.S. de CC.OO.***

- Anualmente, la Ejecutiva Confederal de la C.S. de CC.OO. y la de cada una de las organizaciones confederadas, 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 estas 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.

40 La C.S. de CC.OO. 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 estará sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente.

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

50 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 estas, o de secciones sindicales concretas.

55 2. Un Plan de Cuentas y un Manual de procedimientos de gestión, de obligatoria aplicación en el conjunto de las organizaciones que integran la C.S. de CC.OO.

- 3. Los criterios anuales de gestión y presupuestación, atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos.

60 4. El presupuesto y las cuentas anuales de la C.S. de CC.OO. y las consolidadas con las organizaciones confederadas.

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. —
7. El reglamento de funcionamiento de la Unidad Administrativa de Recaudación. —
8. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica. 5
9. El reglamento y Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del personal al servicio de la C.S. de CC.OO. y sus organizaciones confederadas. —
10. Las líneas generales de la política de recursos humanos. —
11. Los proyectos de iniciativa económica de la C.S. de CC.OO. y sus organizaciones confederadas. —
12. El reglamento general de gastos de servicios comunes, de aplicación a todas las estructuras de rama y territorio. 10
13. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar a la Los proyectos de iniciativa onómica de la C.S. de CC.OO. y sus organizaciones confederadas. —
14. autonomía de gestión de las organizaciones. —

15

#### **Artículo 44. La actividad mercantil y fundacional**

La C.S. de CC.OO. y las organizaciones confederadas podrán desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto confederal de CC.OO. Su aprobación corresponde al Consejo de la organización correspondiente, previo informe favorable del Consejo Confederal. 20

Su gestión contable deberá realizar las necesarias adaptaciones para asegurar la integración y consolidación de sus cuentas anuales con las de las organizaciones titulares. —

25

#### **Artículo 45. Obligaciones de las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO.**

Todas las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO. tienen la obligación de cotizar a través de la Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.) y en la forma y cuantía que se establezcan por el Congreso Confederal o por el Consejo Confederal. 30

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. —

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 C.S. de CC.OO. 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 CC.OO. de federaciones de rama o uniones territoriales o de CC.OO. en determinados sectores o territorios por no tener capacidad económica de autofinanciación. —

45

#### **Artículo 46. Personal al servicio de la C.S. de CC.OO.**

Aquellos personas que presten sus servicios a la C.S. de CC.OO. 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

### **X. DISOLUCIÓN DE LA C.S. DE CC.OO.**

#### **Artículo 47. Disolución de la C.S. de CC.OO. o de las organizaciones confederadas**

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 C.S. de CC.OO. La forma de disolución del patrimonio confederal se establecerá en el acuerdo que motive la disolución. 60

– 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 C.S. de CC.OO., 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.

## **XI. DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS**

### **Artículo 48. Disposiciones de desarrollo y adaptación**

– 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.

– 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, 4, y 5 (por las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales); 3, 4, 6 y 7 (por las Federaciones Estatales); 17, y 19 en sus apartados 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9; y los artículos 20, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 45 y 47.

**ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA C.S. DE CC.OO. APROBADOS EN EL CONGRESO CONFEDERAL**

En relación con el artículo 32, apartado b), de los Estatutos, el Secretario General o Secretaria General tendrá las siguientes facultades:	5
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 cancelar 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.	10
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 ahorro 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	15
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.	20
Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la C.S. de CC.OO., o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la C.S. de CC.OO. 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 C.S. de CC.OO. así como de la propia C.S. de CC.OO. y de sus organizaciones.	25
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 CC.OO. 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.	30
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.	35
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.	40
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 Europeas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como deman-	45
	50
	55
	60

– dado, ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios, 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 Colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos.

5  
– 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 manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados 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 Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

10  
– Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de la C.S. de CC.OO., 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 Secretaria General en estos Estatutos.

20

25

30

35

40

45

50

55

60

