

A Coruña, 25, 26 y 27 de enero de 2006

9

Congreso Federal



fsap **CC.OO.**

**federación de servicios
y administraciones públicas**

Ponencia y Estatutos

más participación más CCOO
mejores servicios públicos

documentos de debate

índice

INTRODUCCIÓN	1	CAPÍTULO VI. EXTENDER EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, AMPLIAR SUS CONTENIDOS Y PROMOVER LA REFORMA DE SU ESTRUCTURA	21
• Servicios públicos y derechos de ciudadanía	1	• Análisis	21
• La involución en la gestión pública	1	• Objetivos	23
• El Pacto Local	2	• Propuestas de actuación	23
• Apuesta por la calidad de los servicios	2	• Instrumentos de intervención y evaluación	25
• Modernización y negociación colectiva	3		
CAPÍTULO I. CONSOLIDACIÓN, DESARROLLO, RENOVACIÓN Y DEFENSA DE LO PÚBLICO EN EL MARCO DE LA CIUDADANÍA	4	CAPÍTULO VII. FOMENTAR LA CALIDAD EN EL EMPLEO DE LAS ADMINISTRACIONES Y SERVICIOS PÚBLICOS	25
• Análisis	4	• Análisis	25
• Objetivos	5	• Objetivos	25
• Propuestas de actuación	5	• Propuestas de actuación	26
• Instrumentos de intervención y evaluación	6	• Instrumentos de intervención y evaluación	27
CAPÍTULO II. IMPULSO Y REGULACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA PERSONA, DENTRO DE LO PÚBLICO	7	CAPÍTULO VIII. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS	27
• Análisis	7	• Análisis	27
• Objetivos	7	• Objetivos	28
• Propuestas de actuación	8	• Propuestas de actuación	28
• Instrumentos de intervención y evaluación	8	• Instrumentos de intervención y evaluación	29
CAPÍTULO III. AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO, AMPLIANDO LA INTERVENCIÓN DE LA FSAP-CCOO EN LOS MISMOS, GARANTIZANDO LA COMUNICACIÓN CON LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	9	CAPÍTULO IX. TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE ACCESO, TRATO Y OPORTUNIDADES	29
• Análisis	9	SECRETARÍA DE LA MUJER-POLÍTICAS DE GÉNERO	29
• Objetivos	10	• Análisis	29
• Propuestas de actuación	10	• Objetivos	30
• Instrumentos de intervención y evaluación	12	• Propuestas de actuación	30
CAPÍTULO IV. AMPLIAR Y FIDELIZAR LA AFILIACIÓN. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS EN LA ACTIVIDAD FEDERAL, MEJORAR SU ATENCIÓN Y GARANTIZAR SUS DERECHOS	13	• Instrumentos de intervención y evaluación	30
• Análisis	13	• Violencia de género	31
• Objetivos	14	• Plan de Igualdad de la FSAP-CCOO	31
• Propuestas de actuación	14	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	31
• Instrumentos de intervención y evaluación	16	• Análisis	31
CAPÍTULO V. 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	17	• Objetivos	31
• Análisis	17	• Propuestas de actuación	32
• Objetivos	18	JUVENTUD	32
• Propuestas de actuación	18	• Análisis	32
• Instrumentos de intervención y evaluación	20	• Objetivos	33
		• Propuestas de actuación	33
		• Instrumentos de intervención y evaluación	33
		CAPÍTULO X. REFORZAR EL SINDICALISMO INTERNACIONAL DE LA FSAP-CCOO. EL NUEVO PAPEL DE LA FSESP Y LA ISP EN EL CONTEXTO EUROPEO E INTERNACIONAL	34
		• Análisis	34
		• Objetivos	35
		• Propuestas de actuación	35
		• Instrumentos de intervención y evaluación	36

A

INTRODUCCIÓN

Servicios públicos y derechos de ciudadanía

Los contenidos de esta ponencia de política sindical tratan sobre la contribución de la FSAP a la continua mejora de las administraciones y servicios públicos como garantía de realización de los derechos de ciudadanía y desde la perspectiva de la participación de las y los trabajadores públicos tanto en la definición de sus condiciones laborales a través de la negociación colectiva como en la mejora de la calidad de sus prestaciones. Este objetivo marca una línea de continuidad con lo tratado y aprobado en anteriores congresos, en especial el VII celebrado en Bilbao, cuyos documentos son la base sobre los que se elaboran estos y cuyas conclusiones siguen vigentes salvo en lo que en este congreso modifiquemos de acuerdo a nuestra voluntad de renovación para poder aplicar nuestra acción sindical con más eficacia. Es innegable que continuamos viviendo tiempos de cambios en las administraciones públicas, unos son de menor calado, funcionales, originados por la necesidad de adaptar lo que había sido un gran aparato burocrático a las innovaciones tecnológicas pero en otros lo que se juega es su capacidad de atender las demandas originadas por la evolución de la sociedad. No es este último un concepto neutro, sino por el contrario es un campo sobre el que se dirime la pervivencia y desarrollo del estado del bienestar y en el actúan las presiones de los poderes económicos, las reivindicaciones de la sociedad civil organizada, las inercias burocráticas y legislativas y las dinámicas internas, muchas veces contrapuestas, de gestores y organizaciones sindicales.

Está cada vez más asumido que cuando se habla de lo público de lo que en realidad se trata es del conjunto de derechos que derivan del concepto de ciudadanía y que la Administración Pública se legitima no en tanto que representa la Autoridad del Estado, sino en cuanto es capaz de hacer realidad constantemente la concreción de esos derechos. Y en esa legitimación se enfrenta a la presión social de los sectores que pueden permitirse el atender esos derechos privadamente y que no quieren traspasar parte de sus rentas a lo público. La crisis del estado del bienestar viene en parte provocada por estas posiciones que han derivado en el cuestionamiento de esos derechos o mejor dicho del ejercicio de esos derechos y por lo tanto de una redefinición del equilibrio so-

B

cial y de la capacidad de integración que implicaba. Este cuestionamiento se ha ido reflejando en las restricciones presupuestarias y en la “privatización” de los modelos de gestión de los servicios públicos, aspectos ambos que están muy interrelacionados.

La involuación en la gestión pública

Bajo la coartada del necesario control de la inflación se practicó durante los gobiernos del PP una política fiscal de déficit cero, que en algún momento de euforia de laboratorio llegó aspirar al superávit. Este objetivo económico, convertido en dogma se vio agravado por las reformas tributarias que fueron, como oportunamente denunció CCOO, injustas, ineficaces e insuficientes para mantener el necesario crecimiento de los ingresos públicos. Por ello se aplicó una política de reducción del gasto que se concretó por una parte en sucesivas congelaciones salariales, intento de control de las administraciones autonómica y local, impugnaciones de convenios y por otra en una continua falta de recursos a la hora de prestar los servicios públicos.

Las tensiones de la gestión provocadas por las restricciones presupuestarias, las presiones sociales y económicas, el retraso en la elaboración del Estatuto de la Función Pública así como la falta de control social sobre los gestores públicos han favorecido que se extiendan formulas de gestión externalizadas, como los patronatos, organismos autónomos y empresas públicas, a los que se han unido últimamente los entes empresariales públicos. Es una estrategia de mantener el núcleo duro de la administración pero modificar su periferia, con formas de organización pública pero cada vez más autónomas respecto del derecho público. La mayoría de estas modificaciones parciales no abarcan la problemática en su generalidad, consolidan la ambigüedad del modelo existente, abren inevitables terrenos de gestión confusos y no incorporan con la claridad y eficacia necesaria dos elementos claves de la democratización de las administraciones, el control de la ciudadanía y la participación de las empleadas y empleados públicos en la definición de las políticas de personal.

Por otra parte, se ha continuado el proceso de descentralización autonómica que ha cambiado radicalmente la estructura de la administración, de manera que la administración central pasa a ser minoritaria y se consolida un modelo de administraciones plural, hasta

A

la dispersión en la local, y con predominio de los ayuntamientos medios y pequeños. Y es en ese ámbito de la administración local donde se radica la parte más importante de la prestación de los servicios públicos en los que se concretan la mayoría de los nuevos derechos de la ciudadanía.

Durante estos años por otra parte se han activado intensamente las demandas por parte de la ciudadanía de nuevos servicios o de que se presten desde una nueva perspectiva otros que ya existían. Así se añaden a la enseñanza y sanidad todos los de atención a la persona, en los que el concepto asistencial se sustituye por el de derecho, aún en pugna por su reconocimiento como universal, dentro de la revisión actual del concepto de servicio público por el de interés general. Así hay servicios que nacen de la necesidad de evitar la exclusión y la marginación, mientras que otros como los de atención a las personas con dependencia aparecen ya como una necesaria extensión del concepto de bienestar que debe garantizar la administración en nombre de la sociedad y otros actúan para favorecer la integración y la igualdad de oportunidades como los culturales, de ocio y deportivos se prestan de forma no regulada y dependiente de la voluntad política y las presiones del mercado o de la ciudadanía.

El peso más importante de la prestación de esos servicios, al no ser competencias asumidas por el resto de las administraciones y dada la proximidad de la presión de las demandas ciudadanas ha recaído en los ayuntamientos, pero como son competencias impropias, o sea no reconocidas como tales no cuentan con la financiación correspondiente, lo que repercute en la gestión de esos servicios, tanto en su modelo, muy externalizado, como en las calidad del mismo y en el marco laboral de las trabajadoras y trabajadores que los prestan. Una de las consecuencias más graves ha sido el altísimo nivel de temporalidad que se da entre las y los trabajadores del conjunto de las administraciones locales, que aparte de estar favorecido por los retrasos en la convocatoria de las ofertas públicas de empleo, tiene como principal causa el hecho de que una buena parte del empleo público dependa presupuestariamente de financiación externa a los ayuntamientos.

El Pacto Local

En este contexto aparece cada vez como más necesario un proceso que defina con claridad el nivel de com-

B

petencias, y las dote presupuestariamente, que deben asumir las administraciones locales para poder atender las nuevas necesidades sociales. Este proceso, que se ha caracterizado como una segunda descentralización y nombrado como *Pacto Local* debe basarse en los principios de profundización de la democracia y la participación en el mejor servicio público, en la cercanía de la administración y en el respeto a la autonomía de las diferentes estructuras territoriales del Estado. En el escenario actual, corresponde a cada comunidad autónoma diseñar un modelo de pacto local para su ámbito territorial, en función de sus respectivas especificidades, y con ese objetivo último de servir mejor a la ciudadana y al ciudadano. Debemos exigir la elaboración de leyes de régimen local.

El objetivo es dotar a las corporaciones locales del marco legal, los medios y las competencias que les permitan ejercer un papel que es fundamental al servicio de la sociedad en su conjunto. Para ello, las entidades locales han de tener un papel clave en el modelo de desarrollo territorial y han de ser capaces de explotar sus potencialidades. Si tenemos en cuenta que el nivel local es el que de modo cuantitativamente más importante enraíza las instituciones con el tejido social, la importancia de fomentar mecanismos participación, la mejora de la información, la eficacia de la actuación pública y la atención a los criterios de las usuarias y usuarios de los servicios públicos, y en último término, la adecuada comprensión y tratamiento de todos estos extremos, resulta fundamental.

El contenido competencial del pacto local debe definir el papel de los ayuntamientos en el futuro y por ello, además de las nuevas transferencias, se deberán revisar los servicios que, sin ser de su competencia, vienen prestando los ayuntamientos, al objeto de determinar el coste real de los mismos, para que se desarrollen con criterios de calidad y universalidad, garantizando una planificación de los recursos y de su financiación que se dirija a eliminar las desigualdades sociales y la pobreza. Esta planificación debe tener en cuenta la realidad comarcal y realizarse con la participación de las instituciones y organismos competentes.

Apuesta por la calidad de los servicios

Si, como hemos dicho, la primera obligación de la administración pública es la de garantizar el ejercicio de los derechos de la ciudadanía, debe por lo tanto, po-

A

ner los medios humanos y materiales necesarios para hacer posible cumplir este objetivo.

Esto puede hacerse en general de dos maneras: La de cumplir con estas obligaciones buscando la productividad en sentido de beneficio político, por tanto, la satisfacción de las y los ciudadanos en el corto o medio plazo, siempre condicionado al periodo de mandato electoral. Y la de apostar por la satisfacción plena, basada en una mejora de los niveles de prestación y calidad del servicio de una manera continua, lo que requiere compromisos políticos y sociales que garanticen proyectos a más largo plazo que no el mandato electoral de cuatro años.

Dichos compromisos, deben implicar a los que tienen la responsabilidad de gobernar en el ahora, y a los representantes de las empleadas y empleados, funcionariado y personal laboral, al servicio de la administración; pero también al resto de la representación política y a las organizaciones ciudadanas, capaces de aportar la sensibilidad social, alejada de intereses partidistas. Es por tanto, imprescindible, partir de principio del consenso en el acuerdo, para permitirnos el poder abordar proyectos de envergadura.

Estos proyectos deben entrañar un concepto de calidad que sea capaz de modificar la organización y la gestión de manera amplia, enmarcada en una forma de ser y hacer diferentes, cambiando la estructura tradicional de los servicios. Ya no sirve el carácter vertical y rígido de las estructuras. Porque debe garantizarse además, la implicación de las empleadas y empleados en el esfuerzo común de mejora continua bajo el prisma de gestión de la calidad con un tratamiento específico, desde la óptica de las peculiaridades y necesidades de la Administración Pública del siglo XXI.

Dicho de otra forma, se trata de incorporar las ventajas que el enfoque de la gestión de calidad brinda a la mejora y modernización de la Administración Pública actual, pero no se pueden seguir los fundamentos y técnicas de la gestión de calidad, nacidos y desarrollados en el mundo empresarial, y, a continuación, trasplantarlos “mecánicamente” al sector público.

Por el contrario, no es cuestión de que la Administración Pública se adapte a los requerimientos de la gestión de calidad, sino de que ésta sea aprovechada, total o parcialmente, por la Administración Pública para mejorar su rendimiento de acuerdo con su finalidad básica: servir a la ciudadanía. Por ello las propias ciudadanas u ciudadanos, conscientes de sus carencias y necesidades han de participar en la definición de los

B

1 criterios de calidad que han de tener los servicios públicos.

- Esta perspectiva de incardinar la defensa de la calidad de los servicios públicos en nuestra acción sindical nos deferencia con meridiana claridad de las opciones corporativas sindicales que consideran la sociedad atomizada, dispersa y dividida, por lo que entienden que cada colectivo gremial debe defender sus intereses por encima del conjunto de las trabajadoras y trabajadores y la ciudadanía.

Modernización y negociación colectiva

15 A pesar de que han transcurrido treinta años desde el inicio de la nueva etapa en las administraciones, lo cierto es que el marco legislativo de sus relaciones laborales, el Estatuto de la Función Pública, aún está por definir, y en la práctica ha sido sustituido por una serie de leyes parciales, insuficientes y ya anacrónicas pues están desfasadas de la realidad que deben regular.

- Todo ello ha repercutido en la misma figura de la empleada y empleado público. Ya que mientras se ha mantenido formalmente la opción del funcionariado, en la práctica el número de personal laboral se ha incrementado hasta ser mayoritario en la administración local.

25 Por otra parte la concepción tradicional de la figura funcionarial como miembro de una escala jerárquica, que se justifica por unas funciones de delegación de la autoridad de la administración, no se corresponde a una organización que ha de ser flexible para ser capaz de atender las demandas de servicios públicos. Y de la misma manera el sometimiento de las relaciones laborales al dominio jerárquico se contradice con las dinámicas que exigen una organización más abierta y ágil.

- Por el contrario la garantía de la equidad en su prestación, junto a la de eficacia social y eficiencia deben ser compatibles y favorecidas por una gestión de los recursos humanos basada en la negociación colectiva. Si no, continuaremos con una situación viciada por la arbitrariedad del gestor que favorece la falta de implicación de las trabajadoras y trabajadores. Por todo ello, nos mantenemos en la coherencia de situar la normalización, tanto en la realización del proceso como en la aplicación de lo acordado, de la negociación colectiva dentro de las administraciones públicas como un elemento clave en su modernización.

- Los retos que la situación descrita anteriormente nos imponen demandan que nuestra organización sea cada

A

vez más eficaz en el aprovechamiento de sus recursos, más flexible para atender la diversidad de situaciones dentro de la cohesión federal y más funcional en el ejercicio de la acción sindical y evidentemente todo ello ha de basarse en la incorporación cada vez más participativa del conjunto de la afiliación, como una línea maestra de nuestra actuación.

CAPÍTULO I CONSOLIDACIÓN, DESARROLLO, RENOVACIÓN Y DEFENSA DE LO PÚBLICO EN EL MARCO DE LA CIUDADANÍA

Análisis

La FSAP-CCOO ha analizado con profusión la situación del sector público. Los documentos, tanto del VI como del VII Congreso ordinarios, ofrecen un amplio diagnóstico y realizan una previsión acertada que nos permite concretar, hoy día, su actualización buscando los positivos efectos que esa realidad pueda deparar en el interés general, y marcar las líneas de actuación de CCOO para este nuevo periodo.

En primer lugar, es conveniente recordar que el origen de un servicio público es el reconocimiento social y político, refrendado en disposiciones legales, de un derecho, cuyo titular –la ciudadanía– delega su gestión, de forma democrática, a la Administración, junto a los medios y recursos materiales necesarios para hacerlo efectivo.

Muy sintéticamente, la tendencia de los colectivos de la ciudadanía a la defensa de sus intereses y los cambios en la realidad social, propician el aumento de la demanda de bienes y servicios públicos, su proximidad y su calidad de prestación. Las Administraciones públicas han de conciliar la limitación de los recursos con el sistema de garantía jurídica de los derechos que constituye el mantenimiento, mejora y extensión de los servicios públicos.

La búsqueda de nuevos modelos de gestión es un imperativo. Según los valores con que se afronte esa búsqueda –la política que se persiga– el modelo alcanzado será más o menos acorde con los principios de solidaridad, redistribución de la riqueza y garantía de los derechos que defiende CCOO.

Cualquier proyecto innovador entraña riesgos. En el caso de los servicios públicos, el mayor de ellos consis-

B

te en confundir la innovación con la involución, y transformar el monopolio de público a privado.

El fenómeno privatizador de los servicios públicos, en sus diferentes prácticas, de tan extendido, no solo ha dejado de ser innovador, además, viene demostrando su incapacidad para alcanzar los objetivos que se persiguen: no son garantía de eficiencia y ahorro de recursos y, especialmente en determinados servicios esenciales, pone en grave riesgo la garantía del derecho que los originó. El mercado no entiende de objetividad, justicia y equidad, estos son valores de la gestión pública, que mide la rentabilidad social, y no la económica. El mercado entiende de mercancías, no de derechos.

El debilitamiento del Estado de Bienestar que supone la privatización o externalización de cualquier servicio cuya provisión corresponde a las Administraciones públicas, se ve agravado por la dilución de la responsabilidad, especialmente en los supuestos de subcontratación, que también tienen el riesgo de impedir la capacidad de hacer política, al delegar decisiones sustanciales, como la definición de cuando, como y quienes reciben una determinada prestación o servicio.

De igual modo que se resiente la democracia cuando se conjugan en una administración la privatización y/o externalización indiscriminada de servicios y la concentración en pocas manos de la gestión de los mismos que ajenos al control político acaban gestionando más presupuesto que muchos concejales y concejales o consejeras y consejeros de esa administración y, en la práctica, pesen más sus intereses que los votos de la ciudadanía y sus representantes.

Por otro lado, la superación del modelo clásico –burocrático– de gestión, se plantea como una necesidad. Ahora bien, para nosotras y nosotros la alternativa o alternativas a desarrollar han de aportar mejoras sobre aquel modelo para la mayoría de la sociedad. Así, ha de aportar receptividad a las nuevas necesidades sociales, flexibilidad en la capacidad de atención, cercanía y suficiencia de atención respecto de la demanda ciudadana. En definitiva, calidad en la prestación.

En nuestro papel de agentes sociales, la FSAP ha de ser protagonista en la reforma de las Administraciones públicas, interviniendo directamente en el diseño del modelo social, ya sea para promover actuaciones de los gobiernos, ya sea para impedirlos o repararlos. Anteponiendo los valores de equidad y solidaridad, hemos de ser capaces de demostrar la compatibilidad de los intereses complejos de la sociedad, los de las empleadas y

A

empleados de los servicios públicos y la formalidad de un sistema, que de respuestas rápidas y flexibles a las demandas ciudadanas, garantizando la seguridad jurídica de los derechos.

En cualquier asunto, la incorporación efectiva de los diferentes intereses es la fórmula más eficaz de resolución. Por ello, desde la posición progresista que nos corresponde, hemos de plantear recuperar a la clase política, las trabajadoras y trabajadores que prestan servicios públicos y requerir la complicidad de la ciudadanía, para un nuevo modelo de gestión de las administraciones y servicios públicos, más democrático, que permita la participación en su diseño, seguimiento y evaluación. Sin olvidar la importancia estratégica que la unidad del sindicalismo de clase tiene en la pelea democrática que entraña la defensa del modelo de servicio público que defendemos.

Desde nuestra doble condición de ciudadanas y ciudadanos y de trabajadoras y trabajadores de servicios públicos defendemos, como seña de identidad en nuestra acción sindical, la necesidad de compatibilizar nuestros intereses como personal trabajador de un servicio público con los intereses del conjunto de la ciudadanía.

Por convicción democrática, pues ninguna persona ni colectivo, por importante que sea, tiene más derechos que otros, por nuestra responsabilidad como agente social de primer orden que representa al conjunto de las y los trabajadores y pensionistas y por la defensa de nuestros intereses como ciudadanas y ciudadanos titulares de todos los servicios públicos, no podemos ni queremos ser corporativos.

En ese sentido es clave que el caudal de conocimiento y experiencia que las plantillas de los servicios públicos atesoran, además de reconocerse en sus salarios y en sus condiciones de trabajo, revierta en los propios servicios que prestan mediante la participación en el diseño, evaluación y mejora de los aspectos técnicos y profesionales, en el diseño de procesos, en los aspectos formativos y de reciclaje, en la permanente adecuación de los perfiles profesionales, etc.

Desarrollar una acción sindical coherente con la defensa del servicio público, en un contexto complejo impuesto por la confusión de competencias entre las diferentes administraciones, por la extensión de órganos, organismos y empresas –públicas y privadas- que prestan los servicios públicos provocada por los procesos de descentralización, externalización y privatización, supone tener el conocimiento del colectivo profesional

B

que presta cada servicio incardinado en la visión global de la administración responsable de ese servicio concreto, la del sector, la de los servicios públicos en su conjunto y la de las trabajadoras y trabajadores en general. Es necesario, por tanto, articular con flexibilidad, precisión y coherencia la intervención sindical desde el colectivo profesional hasta la propia Confederación, pasando por el sector, la federación y el Área Pública.

Objetivos

- Defender la gestión pública frente a las privatizaciones.
- Promover la calidad de los servicios públicos.
- Fomentar la participación de la ciudadanía en el diseño y control de las Administraciones públicas.
- Implicar a empleadas y empleados públicos en la mejora de los servicios.
- Reforzar el sindicalismo de clase y sociopolítico frente al corporativismo.

Propuestas de actuación

Es necesario profundizar en el conocimiento de las distintas fórmulas de gestión de los servicios públicos en cada territorio, identificando y diferenciando los procesos de transferencia de gestión y listando aquellos que se encuentran privatizados.

Este diagnóstico inicial permitirá formular una relación de servicios esenciales para la comunidad que, en todo caso, debieran ser de gestión pública.

Desde la consideración de los servicios públicos como reconocimiento de derechos ciudadanos, la FSAP debe fomentar el interés de la ciudadanía en su defensa, impulsando el debate social y político y promoviendo el papel activo de los colectivos sociales, no solo como receptores de prestaciones y servicios públicos, sino como protagonistas de su diseño, control y evaluación. De esta forma estableceremos las bases para una alianza con las organizaciones ciudadanas, en base al objetivo común de la calidad de los servicios públicos, y nos dotaremos de un ámbito donde debatir y crear el consenso sobre las posibles contradicciones que puedan aparecer entre nuestros intereses laborales y las demandas ciudadanas. En este sentido impulsamos el establecimiento consensuado de un código deontológico de la empleada y empleado público.

A

Para ello, nuestras distintas estructuras deben sistematizar el conocimiento y el contacto con la realidad política, institucional y asociativa de su ámbito, promoviendo encuentros, debates, jornadas, participando en los que se nos invite, compartiendo información, propuestas e iniciativas, recabando su parecer y trasladándoles el nuestro. En definitiva, tejer una amplia red de complicidades.

Una parte importante de la política de acción sindical de la FSAP debe dirigirse a definir las principales líneas de mejora de la calidad de los servicios que se prestan por o son responsabilidad política de las administraciones públicas. En este sentido es importante seguir avanzando en la nueva configuración de funciones que antes se consideraban desde la perspectiva de la intervención burocrática y que ahora han de ser contempladas como derechos colectivos, como por ejemplo, la seguridad pública, el agua, el medio ambiente o las mismas relaciones con la administración. Además, hemos de impulsar los servicios ligados a las nuevas necesidades de atención a la persona.

Los servicios públicos que defendemos han de ser accesibles, receptivos a las necesidades y garantistas de derechos básicos. La FSAP ha de intervenir en las políticas de empleo públicas, impulsando la calidad del empleo como instrumento para alcanzar la calidad del bien o servicio que la Administración presta.

La homologación de las condiciones laborales de quienes prestan servicios públicos es una manera indiscutible de promover su calidad. La coordinación y cooperación entre las distintas estructuras y organizaciones del Sindicato permite limitar las actividades que se transfieren a la gestión privada y asegurar la responsabilidad de la Administración, promoviendo su papel activo en las condiciones exigidas, buscando garantizar la calidad del servicio y de las condiciones de empleo del personal que lo presta.

Que las personas prestadoras de servicios públicos participen en su diseño es tarea inexcusable de la FSAP en la consecución de los niveles de eficacia necesarios para su mantenimiento. De la implicación de empleadas y empleados públicos depende, en gran medida, la revalorización de lo público.

La flexibilidad y capacidad de adaptación de la prestación del empleo a los nuevos requerimientos de los servicios públicos, es pauta imprescindible para impedir su privatización o externalización. Así hemos de extenderlo entre trabajadoras y trabajadores públicos, cuidando especialmente en convenir con ellas y ellos en

B

1 que los avances socio-laborales han de medirse desde la
- mejora global de las condiciones de empleo y no desde
- la suma de prerrogativas y aparentes derechos adquiridos.

5 En el objetivo de trabajar contra la confusión interesada de lo profesional y lo corporativo, en el de incorporar (o recuperar) a técnicos, cuadros y profesionales a la tarea de conjugar mejoras profesionales y laborales con la defensa y mejora de los servicios públicos, buscaremos el diálogo con aquellas organizaciones profesionales que conscientes de que su espacio no es el sindical estén dispuestas a que compartamos diagnósticos, debates, propuestas e iniciativas tanto en lo referente a los aspectos profesionales como de condiciones de trabajo.

10 Atender la compleja realidad de los servicios públicos requiere flexibilidad y capacidad de adaptación permanente de la organización a las necesidades de la acción sindical concreta para ganar en capacidad de propuesta, de elaboración, de negociación y de organización. Así mismo la necesidad de mejorar la intervención de las distintas estructuras de CCOO en el ámbito de las administraciones y servicios públicos y, especialmente, los procesos de negociación colectiva, pasa, inexcusablemente, por repensar el modelo de Área Pública, promover los consensos necesarios sobre su reforma para hacer de ella un instrumento más eficaz, con capacidad de proponer e intervenir en todo el ámbito de lo público, con una estructura de dirección más estable y que asegure la participación democrática y la representatividad, tanto federativa como territorial, al tiempo que armonizar y clarificar los espacios de intervención y encuadramiento sindical del conjunto de federaciones que intervienen en los servicios públicos.

Instrumentos de intervención y evaluación

40 La FSAP tendrá mayor conocimiento sobre la situación, en cada momento, impulsando la actividad del seguimiento sindical e institucional de los procesos de privatizaciones, que, en colaboración con las federaciones, realizará el análisis que permita listar los servicios públicos más sensibles, de mayor rentabilidad social.

45 Mantener permanentemente la campaña de defensa de lo público bajo la premisa de promoción de la participación ciudadana permitirá el avance de la democracia en las Administraciones y conseguirá la alianza ne-

A

cesaria con el sujeto del derecho, frente a la agresión privatizadora.

Para avanzar en la consecución de nuestros objetivos socio-políticos, un instrumento básico será procurar, siempre, la cogestión y, ello, con independencia de la fórmula o fórmulas de gerencia de lo público que, finalmente, devengan.

Implantación de sistemas de control de calidad de los servicios con participación y control tanto sindical como de las organizaciones ciudadanas afectadas.

Mantener la exigencia de la calidad en el empleo de las Administraciones y de las empresas públicas y privadas prestadoras de servicios públicos es requisito de la calidad en la propia prestación.

La presencia de CCOO en todos los foros de toma de decisión sobre la gestión de los servicios públicos es tarea indispensable para poder participar en su diseño. Ello permite intervenir en la toma de decisiones que influya, directa o indirectamente, en las condiciones sociolaborales de trabajadoras y trabajadores, defendiendo sus intereses y garantizando sus derechos.

Garantizar espacios de interlocución y negociación allá donde estamos organizados y organizarnos en todos los espacios de negociación, explotando las nuevas posibilidades, como las derivadas de la reforma de la LORAP o del propio EBEP, no es sólo un buen objetivo para intervenir en nuestras condiciones de trabajo sino que debe ser un instrumento para la mejora los servicios públicos.

La difusión, en los centros de trabajo, de los valores de CCOO sobre la universalidad y redistribución que implican los servicios prestados por las Administraciones, permitirá la implicación de los colectivos de profesionales de los servicios públicos en la calidad, al tiempo que nos diferencia de los sindicatos corporativos.

CAPÍTULO II

IMPULSO Y REGULACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA PERSONA, DENTRO DE LO PÚBLICO

Análisis

Tal y como se define en el documento de síntesis para la elaboración del Manifiesto del Forum de Atención a las personas celebrado en Barcelona en los días 20 y 21 de febrero de 2004 *“Reconocemos que desde el ini-*

B

1 *cio de la etapa democrática ha habido un avance im-*
 - *portante en el desarrollo del sector de los Servicios So-*
 - *ciales, y un esfuerzo considerable a la hora de crear*
 - *una diversidad de servicios que intenten adaptarse al*
 5 *amplio abanico de necesidades sociales. Pero a pesar*
 - *de estos esfuerzos, continúa siendo un sistema muy jo-*
 - *ven, y en el cual aun queda mucho por hacer para con-*
 - *seguir un sistema que realmente de respuesta a todas*
 - *las necesidades existentes. En la actualidad nos encon-*
 10 *tramos delante de un sector difuso, fragmentado y poco*
 - *maduro organizativa y estructuralmente hablando, ba-*
 - *sado aún en algunos de los servicios, en el asistencia-*
 - *lismo.”*

15 Nos encontramos, pues, ante unos servicios sociales
 que no están considerados como un derecho universal
 - garantizado, por lo tanto poco desarrollados y inadecuadamente regulados en todos los sentidos.

20 Un sector en el que tiene un peso específico la activa
 - participación del voluntariado, y en el que muchos de
 - los servicios públicos están externalizados por las distintas administraciones públicas fundamentalmente a
 - través de cooperativas sociales y pretendidas ONG, y
 - en el cual la oferta directamente privada también es considerable.

25 Un sector en el cual no existen convenios marco que
 - regulen las condiciones laborales de las y los profesionales del sector, con poca afiliación sindical y en consecuencia poca estructura y actividad sindical, con el problema añadido de la diversificación afiliativa en distintas federaciones.

30 Como consecuencia de todo esto podríamos decir
 - que las condiciones laborales de las y los profesionales del sector se están precarizando, consecuencia directa de la externalización de los servicios públicos, que
 - comporta la desregulación de las escasas condiciones
 35 laborales que se podían tener, y genera mucha contratación temporal y a tiempo parcial. Hemos de tener en
 - cuenta que este es un sector muy feminizado y por ello
 - muy poco valorado social y económicamente.

Objetivos

45 Avanzar en la cohesión del sistema de servicios sociales, que debe ser considerado como un todo para poder atender con eficacia las demandas ciudadanas, ya
 - que la parcialización detrae, recursos, resta coordinación y cooperación en el diagnóstico y en la aplicación de las medidas necesarias.

A

Limitar el proceso actual de externalización. Desde siempre hemos defendido que los servicios públicos y en especial los sociales, por tratarse de material humano especialmente sensible, han de ser de titularidad y gestión públicas, libres de los avatares de rentabilidades y repartos de beneficios.

Al margen de quien gestione los servicios sociales, ya sean de las Administraciones o empresas prestatarias de servicios en todo o en parte, entendemos se trata de un servicio de titularidad pública y, por lo tanto, hemos de exigir por todos los medios la universalidad de estos servicios, como derecho, así como procurar que la cantidad y calidad de los mismos sean las justas y adecuadas.

Conseguir homogenizar la calidad de los servicios y con ello las condiciones laborales y la capacitación profesional del conjunto de las personas que trabajan en los servicios sociales, se presten o no directamente por las administraciones públicas. Limitar el voluntariado a funciones complementarias, controladas y dirigidas por profesionales. La Administración Pública ha de tener la consignación presupuestaria correspondiente para atender con la máxima cualidad posible el servicio. Por tanto un factor imprescindible es que se ha de dotar con el personal suficiente, en función de la ratios de calidad establecidas, y además que este personal disponga de los niveles de cualificación necesarios, así como una retribución económica y unas condiciones de trabajo adecuadas para desarrollar su tarea.

Propuestas de actuación

Realización de un mapa de los servicios sociales, que nos permita superar la actual situación de dispersión para llevar una política conjunta tanto en el plano organizativo como en el de acción sindical.

La FSAP-CCOO nombrará, dentro de su estructura ejecutiva, una persona encargada de la responsabilidad de política social, que defina nuestras alternativas institucionales y profesionales en el conjunto de los servicios sociales de atención a la persona, tanto los que se prestan directamente por la administración como los que lo hacen indirectamente.

Negociación de acuerdos marco que regulen las condiciones sociolaborales de las y los profesionales que están trabajando para el ámbito privado, ya sea a través de entidades de iniciativa social o empresas mercantiles.

B

1 Regular la contratación temporal, estabilizando las plantillas, favoreciendo la contratación estable.

- Mejorar el salario de las y los profesionales del sector, teniendo como objetivo último la equiparación salarial entre el personal que trabaja en centros o servicios concertados y los que trabajan directamente para la Administración Pública.

- Actualizar los perfiles profesionales en relación a las necesidades de cada trabajo.

10 Adecuar la formación de las y los profesionales, en activo y en el futuro, para hacer frente a las nuevas circunstancias y necesidades.

- Reconocimiento de la formación continuada dentro del horario laboral.

15 Demandar a las administraciones cesionarias de los servicios nuestra participación activa en la elaboración y redacción de los pliegos de condiciones de las contrataciones de servicios, así como el posterior y diario seguimiento del control, y no tan solo crítico, sino aportando propuestas en los protocolos o normas de seguimiento y en el día a día con los profesionales que prestan y ejecutan en primera fila los servicios.

20 Exigir a las Administraciones y a las empresas prestatarias el estricto y diario cumplimiento de lo previsto legalmente en la Ley de Contratos en las Administraciones Públicas, el Convenio Colectivo (titulación exigida como requisito inclusivo), el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación aplicable, procurando además que consten expresamente en los pliegos de condiciones y/o en las normas de seguimiento, como condiciones mínimas para ser contratadas, prorrogadas o renovadas las contrataciones.

-

-

35

-

-

-

-

-

40

-

-

-

-

-

45

-

-

-

-

-

Instrumentos de intervención y evaluación

Establecer un plan de trabajo genérico estatal que ha de concretarse después en las diferentes comunidades autónomas, destinado a incrementar nuestra presencia organizativa, con previsiones de crecimiento afiliativo y organizativo, y nuestra capacidad de intervención sindical a través de la coordinación de nuestras secciones sindicales de las administraciones, con las de las empresas prestatarias de los servicios.

45 Coordinar la negociación colectiva de manera que en este periodo congresual se pueda conseguir que la mayoría de las trabajadoras y trabajadores del sector tengan sus relaciones laborales reguladas por convenios colectivos o acuerdos marco.

A

Desarrollar una política de alianzas con las organizaciones ciudadanas para controlar la calidad de los servicios y presionar sobre la administración para que se mantengan unos criterios homogéneos de calidad.

Llegar a acuerdos de colaboración con las empresas prestatarias para denunciar los incumplimientos de convenio, de leyes, etc., ya que muchas veces estos incumplimientos pueden suponer una evidente competencia desleal respecto de las empresas que sí que cumplen, al poder licitar a precios inferiores y hasta incluso en ocasiones puede que temerarios, cosa que prohíbe la Ley de Contratos.

Usar los mecanismos de acceso que nos brinda la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando hace responsables de su cumplimiento tanto a las empresas prestatarias como a las Administraciones cesionarias, especialmente cuando los servicios son compartidos por personal de ambas o se prestan en todo o en parte en locales o dependencias de las Administraciones, por lo cual tendríamos una vía de acceso sindical, donde poder recabar información de cara a aspectos legales.

CAPÍTULO III AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO, AMPLIANDO LA INTERVENCIÓN DE LA FSAP-CCOO EN LOS MISMOS, GARANTIZANDO LA COMUNICACIÓN CON LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Análisis

Estamos obligados a promover, con todos los medios y recursos, la cultura de la participación y la implicación que motive a la afiliación de la FSAP. Nuestra presencia y participación en los centros de trabajo es a través de las afiliadas y afiliados, delegadas y delegados, secciones sindicales y nuestra representación en los órganos unitarios.

Para hacer un sindicalismo a la altura de los tiempos, es preciso construirlo sin renunciar a los principios sobre los que se sustenta -de clase y de izquierdas- siendo capaz de integrar la diversidad y aumentando la participación.

Esta participación debe pasar por abordar la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra estructura organizativa para que de esta forma revierta en la participación

B

de la afiliación de la FSAP al reconocer una imagen real de nuestro sindicato, que en nuestro caso queda patente desde los propios Estatutos, en los que el sindicato se define como de hombres y mujeres.

La realidad de la FSAP es la diversidad de sectores que la integran y, dentro de estos, la diversidad de colectivos y centros de trabajo dispersos, y muy distintos en cuanto al número de trabajadoras y trabajadores. En esta realidad se constata que en la mayoría de los centros grandes, donde además están constituidas las secciones sindicales y tienen representación en los órganos unitarios, existe una actividad sindical que nos permite tener presencia y participación. La realidad es distinta en centros pequeños, como ayuntamientos centros diseminados que conforman algunos sectores.

Esta problemática se refleja también en el grado de representatividad logrado por la FSAP las elecciones sindicales, que es más débil en los ayuntamientos, especialmente en los pequeños así como en las pequeñas empresas de servicios. Es cierto que la norma electoral favorece la presión patronal y genera un déficit democrático, pero también lo es que esos resultados también se deben a la insuficiencia de nuestros instrumentos de intervención sindical.

La existencia dentro de las administraciones y servicios públicos de diferentes colectivos de trabajadoras y trabajadores con unas dinámicas profesionales muy específicas unida a las insuficiencias de la negociación colectiva y muchas veces a la actitud de los gestores públicos ha provocado que haya surgido un sindicalismo corporativo, que aunque globalmente no tiene peso ni representatividad si tiene influencia parcial con sus efectos negativos de división y de dinámicas de acción sindical insolidarias y finalmente frustrantes. Son opciones que pretenden confundir las legítimas aspiraciones profesionales de todo colectivo con situaciones de privilegio que generan espirales muchas veces insostenibles económicamente y agravios sociales injustificables e indefendibles y, a la postre, colaboran objetivamente en el deterioro de los servicios públicos.

Hemos de tener en cuenta la falta de motivación de la población en general y de la afiliación en particular, con desconocimiento de ésta de los cauces precisos de participación y de los recursos y servicios que presta el sindicato.

Nuestra actuación por otra parte tendrá que tener en cuenta la cada vez más extendida, convivencia en un mismo centro de trabajo de empleadas y empleados públicos con trabajadoras y trabajadores de empresas pri-

A
vadas, en muchos casos con funciones y actividades semejantes, y con condiciones laborales muy distintas.

Objetivos

Ampliar la intervención de la FSAP-CCOO:

Ampliar la capacidad de actuación federal en las relaciones laborales, vinculando a la afiliación con los objetivos de la FSAP-CCOO y con la acción sindical.

Avanzar en la democratización de las relaciones laborales, tanto de la Función Pública como en todos los sectores de la FSAP-CCOO.

Revalidar la utilidad ante los corporativismos, del sindicalismo confederal potenciando la comunicación y la información con las trabajadoras y trabajadores y con toda la estructura del sindicato.

Definir estrategias, actuaciones y discursos sindicales que nos permitan avanzar de manera real y significativa en la defensa y la calidad de los servicios públicos.

Es necesario promover la máxima coordinación entre nuestras secciones sindicales y las de empresas prestadoras de servicios públicos, allá donde convivan, para velar y garantizar tanto la calidad de la prestación de los servicios públicos, como las condiciones laborales, económicas y sociales las trabajadoras y trabajadores de estas empresas.

Promover una participación más activa con las trabajadoras y trabajadores, y de forma especial con la juventud. Siempre a través de las secciones sindicales, para que éstas tengan, a su vez, un mayor protagonismo e implicación en todos los centros de trabajo, garantizando este mismo objetivo en los centros pequeños.

Propuestas de actuación

Promover la intervención de la Federación en el centro de trabajo para ser protagonistas de los cambios en la organización del trabajo; actuar de forma eficaz en la defensa de los derechos laborales y promover la participación activa de trabajadoras y trabajadores. El sindicato, directamente o a través de la Sección Sindical, debe reivindicar un protagonismo propio en el centro de trabajo, su participación en la organización del trabajo y en el desarrollo de acuerdos, pactos o convenios firmados por él.

La mayor participación de la Federación en el centro de trabajo requiere el impulso de nuevos derechos, me-

B
1 - diante la negociación colectiva y a través de cambios
- normativos, para conseguir una mayor democratización
- de las relaciones laborales en las Administraciones Públi-
- cas y las empresas. FSAP-CCOO considera un objetivo
5 - superar los límites del actual modelo de participación y
- representación en las administraciones y servicios públi-
- cos y por ello debemos elaborar propuestas para conse-
- guir una normativa que dote de nuevos derechos y capa-
- cidad de participación amplia: para todo personal traba-
- jador en los procesos electorales; para las secciones sin-
10 - dicales en la vida de la empresa; para el sindicato, en los
- centros de trabajo en la negociación colectiva, en los ór-
- ganos empresariales de administración.
- La FSAP-CCOO prestará una especial atención a los
15 - instrumentos que incrementan la capacidad de interven-
- ción directa o indirecta para conseguir una mayor parti-
- cipación y democratización de las relaciones laborales.
- Reconocer su capacidad de negociación en la Admi-
- nistración Pública y en los centros de trabajo y en los
20 - grupos de empresa y su responsabilidad principal en el
- desarrollo concreto de acuerdos o convenios negocia-
- dos por el sindicato.
- Ampliar su capacidad de intervención a través de la
- información y la negociación: derechos de información
25 - periódica sobre la evolución de la actividad y del em-
- pleo, balances y cuenta de resultados; presupuestos y
- ejecución presupuestaria; derechos de información y
- consulta sobre los cambios en la organización del traba-
- jo, reestructuraciones de plantilla, procesos de segrega-
30 - ción, externalización o de fusión.
- Derecho a la negociación sobre los sistemas de acce-
- so y contratación, clasificación y promoción profesio-
- nal, planes formativos o ante las modificaciones sustan-
- tivas que afectan a las condiciones colectivas de traba-
35 - jo. Esta revisión de los derechos de información, con-
- sulta y negociación reconocidos a las organizaciones
- sindicales debe permitir introducir una regulación exp-
- lícita de los derechos sindicales a través de los nuevos
- instrumentos tecnológicos.
40 - A su vez, la negociación en CCAA, entidades locales
- y servicios públicos debe asumir un importante papel
- de adaptación y reordenación de derechos, revisando
- los de información, consulta y negociación reconocidos
- a los sindicatos. Promoveremos que se establezcan po-
45 - sibilidades para la elección de delegadas y delegados
- sindicales en centros de trabajo con más de 100 perso-
- nas empleadas, así como contar con equipos territoria-
- les para atender a un conjunto de ayuntamientos, exten-
- diendo algunas experiencias ya existentes en algunas

A

comunidades autónomas. Atenderemos los aspectos que permitan reforzar nuestro papel en los ayuntamientos y las PYMES, las que actúan como contratas y proveedores de las administraciones, 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 entidades y empresas siguiendo los criterios de las estructuras de la FSAP-CCOO.

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 de atención multisectoriales y el apoyo de las federaciones territoriales para conseguir una atención sistemática.

En los centros de trabajo de mayor tamaño debemos potenciar la constitución de secciones sindicales. Reforzaremos el papel de éstas y de la representación sindical en los mismos. Su participación en la gestión y 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 federal; con la afiliación; con los órganos unitarios de representación; con las trabajadoras y trabajadores. También debemos desarrollar la labor de coordinación entre empresas que trabajan en red (Administración como empresa principal, contratas, etc.) y de los grupos de empresa, potenciando incluso la constitución de estructuras sindicales únicas de diferentes entidades empresariales y/o intercentros.

Se establecerán equipos de atención que puedan informar sobre la acción general de la FSAP-CCOO, así como sobre cuestiones específicas como Acuerdos y los convenios colectivos sectoriales y la verificación del cumplimiento de los mismos. Que puedan asesorar a las y 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. Que estimulen el acceso a la formación continua, al tiempo que extienden la afiliación, atiendan en su caso, la negociación colectiva y ofrezcan el acceso a los servicios propios de la FSAP-CCOO. Además, tiene especial relevancia la atención a las delegadas y delegados elegidos en ayuntamientos y en 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.

B

1 En centros de trabajo pequeños, a fin de garantizar la
 - mayor participación, se hará un seguimiento periódico,
 - tanto en los casos en que contemos con delegadas o de-
 - legados como cuando no sea así, bien nombrando dele-
 - gadas o delegados sindicales, o personas afiliadas que
 5 - nos permitan tener una presencia de la FSAP en todos
 - los centros de trabajo y conseguir una mayor represen-
 - tación.

- Potenciar esta cultura organizativa participativa de-
 10 - be ser un reto de cara al período que se abre tras la cele-
 - bración del congreso. Ello exige implantar cauces y es-
 - trategias suficientes que faciliten la participación real
 - de afiliadas y afiliados en todos los ámbitos de deci-
 - sión, en las acciones, en los procesos, en la dirección de
 15 - los mismos, en la elaboración colectiva, etc., de forma
 - que decida y exprese libremente su nivel de compromi-
 - so, donde desarrollar su participación, que se involucre
 - en las dinámicas sindicales y le responsabilice también
 - en la medida que le corresponda.

20 Se deben articular procesos de consulta a través del
 - Protocolo de Toma de Decisiones que garantice que la
 - afiliación será consultada a la hora de establecer el
 - proyecto político-sindical, las líneas generales que de-
 - finan la estrategia sindical en sus ámbitos, la elabora-
 25 - ción de plataformas de negociación, programas y can-
 - didaturas en sus respectivos ámbitos e incluso la con-
 - creción y dirección en la unidad de acción con otros
 - sindicatos, etc. Para ello es necesario tener una base
 - afiliativa bien informada, debemos asegurarnos por
 30 - tanto que les llega la mayor información posible que
 - les posibilite tomar parte en la actividad sindical de
 - forma eficaz y al mismo tiempo desarrollar procesos
 - de comunicación que nos haga receptores de la infor-
 - mación que genera la propia afiliación. Para ello debe-
 35 - ríamos dotarnos de sistemas organizativos que facili-
 - taran estos mecanismos.

- Todo proceso de elaboración colectiva debe ser un
 - proceso de participación activa que sitúe a la afiliación
 - como sujetos protagonistas en la organización de la vi-
 40 - da sindical, lo que supone una total conexión de la mis-
 - ma con sus necesidades y aspiraciones y consecuen-
 - temente más eficaz. La implicación de todas y todos en la
 - toma de decisiones y en la elaboración colectiva debe
 - aportar a nuestro sindicato descentralización, horizon-
 45 - talidad, capacidad participativa, coherencia, mayores
 - posibilidades de movilización, etc.

- En las PYMES y pequeños ayuntamientos el sindi-
 - cato debe asegurar la comunicación y el asesoramiento
 - a la afiliación, no sólo en los locales de la Federación,

A

sino promoviendo una presencia activa de éste en los centros de trabajo.

Incrementar la representatividad de la FSAP-CCOO en el conjunto de las administraciones y servicios públicos, especialmente en los ayuntamientos, empresas de aguas y la ONCE. Para ello profundizaremos en el análisis de los resultados electorales para detectar y abordar nuestras insuficiencias.

Frente a la actuación del sindicalismo corporativo se hace necesario fortalecer y flexibilizar nuestra organización para recoger dentro de una única visión confederal la diversidad de situaciones laborales que existen en nuestro marco de actuación. Hemos de seguir adecuando nuestra organización y nuestra acción sindical a esas nuevas necesidades para dotarnos de la agilidad necesaria para la atención a los problemas de determinados colectivos profesionales y la elaboración de alternativas y propuestas para ellas y ellos, así como en la coordinación de sectores tan importantes como la administración local o autonómica. Para ello impulsaremos la constitución a efectos funcionales de grupos de trabajo puntuales y/o permanentes, de coordinadoras y/o agrupaciones de colectivos, para dar respuestas concretas a necesidades específicas y, al tiempo, incardinadas en una alternativa general. Igualmente seguiremos fortaleciendo los distintos sectores en los que nos organizamos para la acción sindical en cada una de las federaciones territoriales. En el ámbito estatal proseguiremos el refuerzo de la coordinación federal de la acción sindical en los sectores de las administraciones autonómicas y locales, impulsando dentro del marco de la responsabilidad federativa sus plenarios conformados por las personas responsables territoriales de esos sectores y con los mecanismos de coordinación que esos plenarios definan.

Dentro del objetivo de reforzar el sindicalismo de clase dentro de las administraciones y servicios públicos impulsaremos acuerdos en todos los niveles con las respectivas organizaciones de la FSP-UGT orientados a establecer mecanismos de coordinación estables que garanticen el diálogo previo ante procesos de negociación y movilización, la búsqueda del consenso, mecanismos para abordar y resolver discrepancias y aquello que sirva para reforzar el trabajo unitario.

Instrumentos de intervención y evaluación

Se elaborará el censo de secciones sindicales y se establecerán planes anuales, en coordinación con las

B

1 FSAP-CCOO de Comunidad Autónoma y Nacionalidad, que contemplen la constitución de las mismas donde no las tengamos y haya un número suficiente de afiliación para ello. Las federaciones de nacionalidad y comunidad autónoma integrarán la información derivada del censo federal en un registro propio correspondiente a su ámbito utilizando los recursos tecnológicos necesarios.

10 La FSAP-CCOO, junto a las federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad establecerá un programa de trabajo anual que permita establecer cauces fluidos, regulares y directos para la comunicación con las secciones sindicales. Planificando tareas, pautar reuniones con las secciones sindicales constituidas y estableciendo objetivos.

15 La Federación reforzará 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 dirigirlos, con reuniones periódicas, incluidos plenarios bienales del conjunto de secciones sindicales del sector. Se garantizará que todas las secciones sindicales desarrollan un proceso electoral en un periodo de tiempo determinado, con posterioridad al proceso congresual de la federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad en la que estén integradas. En estos procesos se prestará una especial atención para la participación de mujeres y de jóvenes.

20 La atención a las PYMES y pequeños ayuntamientos debe responder al criterio de especialización para que los equipos constituidos tengan las mejores capacidades, conocimientos y eficacia. La FSAP-CCOO debe jugar un papel esencial en su definición y planificación. A su vez, para una buena utilización de los recursos se constituirán equipos de atención. Cada federación de CCAA o de nacionalidad elaborará un plan anual de trabajo para la atención a pequeños ayuntamientos y las PYMES, definiendo los recursos necesarios, los objetivos, identificando responsabilidades y estableciendo sistemas de evaluación de resultados. Para las situaciones en el sector que no pueda cubrir por sí mismo sus necesidades, la federación territorial asegurará la coordinación y distribución de los recursos necesarios para atenderlos. El objetivo para el próximo periodo será prestar atención sindical a los centros entre 6 y 50 personas trabajadoras donde deberá haber un o una representante sindical de FSAP-CCOO para apoyar su trabajo.

Los planes de trabajo deben integrar objetivos específicos para incorporar mujeres y jóvenes. Tiene hoy es-

A

pecial relevancia que consigamos una mayor incorporación de las mujeres tanto en la vida interna de FSAP-CCOO 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.

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 de créditos horarios por la FSAP-CCOO para la mejor atención del trabajo en los centros de trabajo.

La FSAP-CCOO estudiará, durante el periodo entre congresos, las modificaciones normativas necesarias para ganar en capacidad de representación, incluida la posible revisión del proceso electoral, y los mecanismos de participación de la FSAP-CCOO en las decisiones, y establecerá la cooperación necesaria con las otras federaciones sindicales.

CAPÍTULO IV AMPLIAR Y FIDELIZAR LA AFILIACIÓN. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS EN LA ACTIVIDAD FEDERAL, MEJORAR SU ATENCIÓN Y GARANTIZAR SUS DERECHOS

Análisis

Necesitamos ampliar y reforzar nuestra presencia en la Administración Pública así como en aquellos sectores emergentes o nuevos revalorizando el papel federal. Debemos identificar con rigor, seriedad, coordinación y coherencia, todo el potencial de influencia que supone la afiliación así como la capacidad de intervención de nuestros cuadros sindicales y de la propia FSAP-CCOO:

Como parte contractual, legitimada a través de un proceso electoral en virtud del cual representa la voluntad de trabajadoras y trabajadores, e interviniendo en el establecimiento de las relaciones laborales y su posterior gobierno.

Como interlocutora, legitimada también mediante un proceso electoral acumulado para llegar a acuerdos en el establecimiento de las políticas laborales de sus afiliadas y afiliados, así como de trabajadoras y trabajadores en general.

B

1 Como agente social, mediante su participación en
- distintas instituciones y organismos que elaboran o eje-
- cutan las diferentes políticas.

5 Como organización sociopolítica, con la capacidad
- de elaborar iniciativas y propuestas de otros ámbitos e
- instituciones, estableciéndose a sí misma como referen-
- te social de opinión a la afiliación.

- Como organización democrática, construyendo y ar-
- ticulando intereses individuales y colectivos.

10 Como organización, a secas, con la capacidad de re-
- visar y establecer sus propios mecanismos de incorpo-
- ración, vinculación, participación de hombres y muje-
- res, y gestión de sus recursos humanos.

- Nuestro proyecto sindical requiere una fuerza orga-
- nizativa 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 los
- centros de trabajo es amplia y fuerte. La organización
- en el seno de los centros de trabajo a partir de la afilia-
- ción refuerza nuestra acción sindical, no sólo en los
- mismos, también la acción sectorial, federal e institu-
- cional. Sólo así la actividad sindical se fortalece y no es
- dependiente de factores externos.

25 Somos una organización numerosa, con 120.000 per-
- sonas afiliadas, contamos con una importante represen-
- tación electoral de más de 10.500 representantes de co-
- mités, juntas y delegadas y delegados de personal y un
- amplio reconocimiento social, tenemos bases suficien-
- tes para la acción a todos los niveles. Pero para contar
- con una FSAP-CCOO más amplia y fuerte necesitamos
- la disminución de las bajas y la incorporación de nue-
- vas personas a nuestra Federación mediante una actua-
- ción organizada y una planificación destinada a ello.
- Tenemos que trabajar con un proyecto que coloque la
- actividad organizada para ampliar la afiliación en el co-
- razón de nuestro proyecto sindical.

30 La propia realidad social del empleo público hace
- que actualmente nuestra afiliación sea diversa y dispar,
- provocando altas y bajas que en ocasiones son aprove-
- chadas por los sindicatos corporativos; frente a ello la
- FSAP-CCOO debe organizarse para que las trabajado-
- ras y trabajadores de las Administraciones Públicas
- puedan sentir que nuestro sindicato presta servicios,
- atiende sus necesidades de información o asistencia ju-
- rídica y, sobre todo, los convierte en sujetos activos de
- la acción sindical sociopolítica del sindicato a través de
- su participación en la toma de decisiones.

A

Deberíamos someternos a un riguroso análisis, tanto de la afiliación actual como de su evolución y tendencia. A la vista de los datos sobre incremento de afiliación y bajas podemos constatar que, si bien el incremento afiliativo es una realidad éste puede “no ser real” si no somos capaces de controlar las bajas. Es necesario localizar y profundizar en las causas de éstas, realizar un adecuado seguimiento así como definir conceptos básicos como índice de rotación por ejemplo para que seamos capaces de desarrollar iniciativas que, de forma selectiva, reduzcan esta problemática.

Promover la afiliación, incrementar nuestra federación y al mismo tiempo contribuir a que las trabajadoras y trabajadores se organicen colectivamente, requiere que nuestro trabajo tenga como ejes: proximidad y presencia federal en los centros de trabajo; motivación de los trabajadoras y trabajadores a través de la atención que les presta la Federación para hacer efectiva su utilidad; participación de las personas afiliadas en la vida de la empresa o el centro de trabajo, a través de las secciones sindicales, y en la vida federal como espacio de organización; especialización en nuestro trabajo afiliativo, teniendo en cuenta la diversidad de las personas trabajadoras, de sus condiciones laborales, y de los lugares donde trabajan.

Por otra parte, es una realidad que el grado de afiliación, desde un punto de vista comparativo por sexos, entre las trabajadoras es menor que el índice real que ocupan en el empleo público. Por este motivo debemos introducir el factor género, ofreciendo a la mujer afiliada un marco de discriminación positiva (dentro de la discriminación positiva afiliativa) que permita su integración real en el Sindicato.

Objetivos

Fidelizar la afiliación.

Mejorar y personalizar la atención a la afiliación.

Promover la participación de las personas afiliadas.

La atención a las personas afiliadas, su participación y motivación es otro de los requisitos necesarios para ampliar y dar estabilidad a la afiliación. Debemos 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 FSAP-CCOO aporta un valor. Estableceremos planes de acogida para las nuevas personas afiliadas, con información federal sobre el sindicato y específica

B

1 sobre la acción sindical en su centro, sector, acuerdos y convenio colectivo.

- Conseguir un crecimiento continuado y significativo de la afiliación.

5 - Mejorar nuestra red de información y servicios.

- Atender a la diversidad de colectivos específicos y competir con las organizaciones sindicales corporativas.

- La presencia, proximidad y atención la FSAP-CCOO en los centros de trabajo es el primer requisito para promover la afiliación. Tenemos que vincular acción sindical y organización, actividad y afiliación. La

- capacidad de resolver a partir de nuestra intervención los problemas de trabajadoras y trabajadores, nuestra

15 - constante presencia en los centros de trabajo, las empresas, la difusión de la política federal, la relación personalizada con la afiliación, son las primeras bases para

- conseguir ampliar nuestra organización. Cada negociación, cada acuerdo y convenio colectivo, cada conflicto, debe llevar aparejado un programa de trabajo para

20 - incrementar la afiliación a partir de la difusión de nuestras propuestas y decisiones.

- Incrementar, en definitiva, la afiliación y mejorar nuestra capacidad de representación en el conjunto de los servicios públicos y de atención al la ciudadanía.

25 - Dar prioridad a la afiliación de jóvenes, mujeres, personas inmigrantes, a quienes tienen más dificultades laborales y sociales y, en especial, a las delegadas y delegados.

-

30 -

-

35 - Reforzar la participación de la base afiliativa en la elaboración y desarrollo de políticas sindicales. La participación activa de la afiliación debe protagonizar la

- actividad de las secciones sindicales, de manera que se perciba claramente la capacidad de las afiliadas y afiliados para intervenir y decidir en los procesos reivindicativos y de negociación. Se deben activar las secciones

40 - sindicales haciendo efectiva su participación en la toma de decisiones. Las asambleas de afiliadas y afiliados, así como de delegadas y delegados deben ser las fórmulas habituales de funcionamiento para este fin.

45 - Optimizar la calidad de la atención a la base afiliativa y de delegadas y delegados. Los delegadas y delegados no pueden entenderse como meros correos de información pues su cometido no sólo consiste en transmitir

- información en sentido descendente, captar afiliación o

Propuestas de actuación

A

hacer patente la presencia de CCOO en los centros sino que son la puerta de entrada al sindicato para la clase trabajadora. Las preocupaciones de las empleadas y empleados públicos, sus necesidades y problemas, deben canalizarse a través de nuestros cuadros sindicales hacia arriba para articular respuestas a sus demandas, promover grupos de trabajo entre personas representadas y representantes sindicales para la elaboración y divulgación de la información. De ahí que debemos sistematizar las visitas periódicas a los centros de trabajo así como prestar especial atención a las nuevas y nuevos delegadas y delegados que precisan más asistencia, asesoramiento y colaboración y que a menudo “abandonamos” a su suerte tras conseguir sumarlos numéricamente al computo de la representatividad.

Captación de nueva afiliación. Es preciso reorientar nuestro trabajo de forma que, por una parte, seamos capaces de desarrollar iniciativas que de forma selectiva potencien el incremento afiliativo y, por otra, afilien a nuestras delegadas y delegados. Debemos abandonar comportamientos individuales o colectivos de cierto recato a la hora de plantear la invitación a afiliarse a CCOO. Pedir abiertamente la afiliación debe acompañar la normal actividad sindical y ocupar un papel principal en asambleas, visitas e informaciones, de la misma forma que se pide el voto a nuestras candidaturas o la participación en movilizaciones. Se realizarán campañas específicas dirigidas a representantes que, participando en nuestras elecciones sindicales y siendo nuestros portavoces no quieren incorporarse al sindicato. Se potenciará la información hacia cualquier persona cercana al sindicato, para transmitirle la importancia de la participación de la afiliación en CCOO.

La fragmentación de los servicios públicos exige actuaciones específicas y diferenciadas y trabajo sindical en cooperación, con objetivos y colectivos prioritarios y fórmulas nuevas de vinculación con las trabajadoras y trabajadores: con la juventud, las mujeres, las delegadas y delegados no afiliados, con las personas que opositan, con personas trabajadoras de contratas y subcontratas que comparten un mismo centro de trabajo.

Mención aparte tienen las trabajadoras y trabajadores pertenecientes a cuerpos especiales o niveles superiores (A y B), en los que el índice de afiliación es muy bajo e insuficiente, ya que no hemos sido capaces, en ocasiones, de incluir sus demandas particulares en nuestras propuestas reivindicativas. Debemos de ser capaces de estudiar sus aspiraciones profesionales para incorporarlas en nuestra política sindical, propiciando

B

su acercamiento y su presencia, desde una perspectiva abierta y de clase que debe funcionar bajo el principio de no exclusión. Empieza a ser urgente hacerles comprender la ineficacia de los sindicatos corporativos para defender sus intereses ya que no se encuentran en los ámbitos de negociación real, y la naturaleza insolidaria de los planteamientos reivindicativos de éstos.

La FSAP-CCOO debe prestar una atención especial a la necesidad de incrementar su presencia en el ámbito de los servicios sociales, llevando a la práctica planes de trabajo que impliquen a las secciones sindicales de la local y la autonómica que impliquen conocimiento de la realidad de las empresas que prestan los servicios sociales de atención a la persona, coordinación de la política de defensa de la calidad de esos servicios, asesoramiento, intervención ante las Administraciones Públicas, creación de agrupaciones en las que participen empleadas y empleados públicos y de las empresas privadas..., 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.

Cada federación de comunidad autónoma y nacionalidad garantizará el derecho de la afiliación a su participación en las actividades y decisiones federales, a elegir y ser elegido dentro la FSAP-CCOO 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 para favorecer la organización de las personas afiliadas, especialmente de aquellas para las que el centro de trabajo no es el núcleo organizativo.

Con una incorporación de las mujeres, aún mayor, a la acción sindical, contribuiremos no solo a reforzar la Federación, 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 la FSAP-CCOO 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.

Hemos de conseguir que la juventud, garantía de futuro de la Federación, se incorporen y participen de forma activa en el mismo. Con su afiliación podremos mejorar el entorno laboral y social en el que desarrollan su

A

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.

Garantizar una información adecuada de los servicios sindicales. La afiliación a CCOO debe resultar atractiva a la clase trabajadora, inspirando “utilidad” y eficacia en la solución de problemas profesionales o sociales. No es suficiente que nos dotemos de servicios y no seamos capaces de difundir su existencia y explicar sus contenidos. La información debe ser a dos niveles: General, dirigida al conjunto de personas trabajadoras con tendencia a cubrir un mayor número de colectivos e incrementar la afiliación; y específica, dirigida a nuestra afiliación con un trato diferenciado para potenciar la permanencia. En definitiva, ha de aparecer una oferta diversa y suficiente de servicios sindicales distintos del habitual servicio jurídico o de asesoría, pero debemos exigirnos no sólo conocerlos, sino sobre todo extenderlos en cuantos ámbitos sea posible. De este modo deberá existir una guía de servicios federal, que comprenda la confederal, de distribución periódica y debidamente actualizada.

Pautar y programar información periódica a toda la afiliación a través de medios de comunicación propios como el Tribuna. Poniendo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación al servicio de la afiliación. Asegurando una información más fluida a través de tabloides federales. Dirigiéndose de forma diferenciada a colectivos específicos. Y, en especial, potenciar la utilidad de la página Web de la FSAP-CCOO como referente diferenciado para afiliadas y afiliados, es decir, con un nivel de acceso distinto y útil para quien cotiza a nuestra organización.

Asegurar la estabilidad afiliativa, así como el crecimiento de ésta, es un reto permanente para la FSAP-CCOO. Afrontar el problema de la discontinuidad afiliativa requiere dotarse de instrumentos ágiles y adecuados de análisis e información que permitan actuar con eficacia desde la propia estructura sindical.

Nuestro objetivo de cara a la extensión del sindicato, dirigido a incrementar el número de afiliadas y afiliados, así como su permanencia, requiere darle la máxima prioridad dentro del trabajo cotidiano de nuestra organización, contando con delegadas y delegados, secciones sindicales, equipos de atención, etc. Para esto la FSAP-CCOO nombrará, dentro de su estructura ejecutiva, una persona encargada de la afiliación: bajas, crecimiento, rotación, servicios... figura que igualmente deberá estar

B

presente en cada una de nuestras organizaciones, para llevar a cabo un plan de trabajo coordinado y poner en marcha la red de responsables sindicales de afiliación.

Se presentará un estudio de la afiliación en la FSAP que sirva de base para marcar objetivos mensurables concretos en cada una de las organizaciones, no solo de incremento de la afiliación, sino también de atención a esta y seguimiento de las altas y bajas, con especial atención a la recuperación de las últimas.

Instrumentos de intervención y evaluación

Fijar objetivos numéricos, incentivos y plazos concretos en cada ámbito para captar nueva afiliación. Trabajar con el criterio de aproximar el número de personas afiliadas al número de votos que reciben las candidaturas de FSAP-CCOO.

Fijar objetivos numéricos, incentivos y plazos concretos en cada ámbito para reducir las bajas.

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, juventud, personas trabajadoras inmigrantes, estableciendo para estos colectivos objetivos de convergencia con las tasas medias de afiliación. El otro colectivo de atención prioritaria son las delegadas y delegados de FSAP-CCOO no afiliados. Los planes deben establecer el mapa de responsabilidades y los criterios de evaluación. Así mismo estos planes de trabajo, sus objetivos y su grado de cumplimiento serán objeto de debate en los Consejos de todas las organizaciones, como mejor forma de valoración de resultados.

Dentro de los planes de trabajo mencionados deberán existir planes específicos, con objetivos e indicadores, para aquellos centros de trabajo en los que el número de votos en las elecciones sindicales sea inferior al número de afiliadas y afiliados.

Las secciones sindicales, con su participación activa en los centros de trabajo, deben 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 del sector por las personas que trabajan en él, su conocimiento de la actividad sindical y de la organización, las sitúa en una posición privilegiada para extender la afiliación.

A

Estableceremos criterios para ordenar la mejor atención a las personas afiliadas y la habilitación de espacios organizativos, especialmente de la afiliación en pequeños ayuntamientos y en las PYMES, de los temporales en los servicios públicos, etc. teniendo en cuenta aspectos como: los recursos y medios necesarios, la especialización sectorial siempre que sea posible, la atención primaria, la atención «on line», la defensa del afiliado, entre otras. Desde el ámbito federal de Organización se trabajará con las Federaciones de Comunidad Autónoma y Nacionalidad para concretar pautas de actuación e instrumentos.

Hemos de 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 la FSAP-CCOO. Se tenderá a la domiciliación bancaria para la gestión de la cuota de aquellas personas afectadas por fuerte movilidad y por la temporalidad laboral.

CAPÍTULO V
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

Análisis

El crecimiento tanto en afiliación como en representación es fruto del trabajo y el esfuerzo del conjunto de la organización. 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 de FSAP-CCOO, 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.

La autonomía, transparencia, eficiencia y solidaridad de nuestras actuaciones son los objetivos estratégicos

B

de nuestras finanzas. El esfuerzo de la organización ha dado como resultado a lo largo de este corto mandato y el anterior un incremento del 46% en nuestras personas cotizantes, lo que ha mejorado nuestra capacidad de financiación. 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 federales a través del Fondo de Desarrollo Organizativo federal (FDOF), y del Fondo de Cohesión Interterritorial (FCI), los progresos en la gestión, y la realización de auditorias, son medidas que nos han permitido tener instrumentos necesarios y eficaces en términos organizativos, poder dar información al conjunto de la federación, 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.

El aumento en la partida de cotizaciones que mantiene nuestra federación desde su constitución es una constante producto directo de nuestra presencia en los centros de trabajo y en las empresas. Recibimos los porcentajes de cotizaciones correspondientes a las cuotas de 120.000 afiliadas y afiliados, además de colaborar en la gestión de programas públicos subvencionados, con lo que ello significa de responsabilidad económica y política. Las cotizaciones a la FSAP-CCOO hacen posible la financiación propia de la actividad sindical y, por ello, de manera paralela al incremento del número de personas que se incorporan a nuestra organización, es necesario mejorar la gestión económica, bajo criterios de eficiencia, transparencia y solidaridad.

Los derechos sindicales generan recursos humanos y también económicos que, de igual manera, hemos de utilizar con los mismos criterios anteriormente expuestos, pues, de su buena gestión no sólo dependen los resultados futuros del ejercicio de dichos derechos, sino el reconocimiento de las trabajadoras y trabajadores y la confianza que depositan en nuestras siglas.

El conocimiento para conocer con exactitud nuestro mapa de recursos económicos e, incluso, humanos está muy limitada y tampoco sabemos dónde se ubican nuestras responsabilidades. Dentro de nuestra organización y dependiendo de la federación autonómica a la que hagamos referencia, tenemos, no sólo una gran diversidad de modelos de gestión de recursos, sino, grandes distancias en las capacidades propias para dicha gestión, lo que indica un esquema en el que los factores de solidaridad no han actuado adecuadamente.

A

A pesar de ello, hemos adquirido una dimensión importante dentro del mapa confederal y ello nos hace más responsables en la toma de decisiones, sobre todo, en las que afectan a la gestión integrada o compartida de recursos económicos, financieros y equipos humanos. El próximo periodo estará marcado por la aplicación de las medidas que se adopten en el marco de la Hoja de Ruta Confederal, programa que desarrolla el plan de acción aprobado en el 8º Congreso confederal abriendo una nueva etapa en la gestión de recursos. La FSAP-CCOO debe incorporarse a este ambicioso proyecto participando en su configuración final y en su ejecución.

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 FSAP-CCOO, 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 federal, 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.

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. Tenemos que consolidar y multiplicar la atención a la 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.

Las tareas enfocadas a captación de afiliación, deben desarrollar la participación de la base afiliativa en la elaboración y desarrollo de políticas sindicales, así como optimizar la calidad de la atención a afiliadas y afiliados y delegadas y delegados, requiere a su vez contar con una formación adecuada de los que ya tienen la condición de delegadas o delegados y de las nuevas incorporaciones.

Todas las organizaciones, tienen como primer y mayor capital a las personas que las integran, a sus recursos humanos. Por lo tanto están obligadas a entender el valor que aporta la formación como herramienta estratégica para conseguir que las personas y las organiza-

B

ciones consigan los objetivos que se han marcado, para ser más eficaces.

Objetivos

Mejorar y homologar los sistemas contables en todas nuestras estructuras, como método para garantizar la transparencia y la información financiera.

Integrar la contabilidad de todas las organizaciones que operan con el CIF federal.

Conseguir una utilización eficiente y transparente de nuestros recursos.

Consolidar una organización más amplia y eficaz para hacer posible nuestro proyecto federal.

Asegurar una utilización eficiente y transparente de nuestros recursos.

Ganar en capacidad de comunicación de nuestro proyecto federal.

Formar sindicalmente a nuestras y nuestros representantes en los centros de trabajo y al conjunto de nuestra estructura.

Potenciar el surgimiento y formación de dirigentes sindicales con estrecha conexión con la base y estructura de donde procedan. Aumentar el atractivo para comprometer a la afiliación con la organización sindical, facilitar la renovación de cuadros de dirección (siempre deseable y aconsejable) y la conformación de candidaturas en elecciones sindicales.

Dotar de conocimientos a los representantes sindicales para que puedan ejercer mejor su labor de representación.

Fortalecer las estructuras del sindicato y facilitar su adaptación a las nuevas situaciones y la renovación de sus cuadros.

Propuestas de actuación

Mejorar y homologar los sistemas contables. La FSAP-CCOO constituirá un centro contable integrado en la red confederal, que tendrá un funcionamiento profesional y garantizará la información económica en la doble dirección. Asegurará el asesoramiento a las organizaciones dependientes para facilitar el uso correcto de las herramientas contables y de gestión; ayudará en el cumplimiento de las normas confederales y su conocimiento por los órganos de dirección; realizará el seguimiento presupuestario, el balance, el impuesto de socie-

A

dades y demás obligaciones tributarias. El Consejo Federal definirá sus funciones y responsabilidades, garantizando la autonomía de sus actuaciones mediante su Reglamento de Funcionamiento.

Avanzar hacia unos presupuestos federales consolidados. El Presupuesto Federal es el instrumento que hace posible la política sindical, la solidaridad y la redistribución estratégica de recursos. La FSAP y todas sus organizaciones elaborarán durante el último trimestre del año sus presupuestos para el año siguiente, atendiendo a los criterios que previamente se establezcan por los órganos federales y confederales. Los presupuestos de sus organizaciones provinciales, comarcales, o insulares, en su caso, estarán integrados en el presupuesto federal autonómico. Las federaciones autonómicas conocerán y ejercerán la capacidad de decisión compartida en los acuerdos sobre los sistemas de gastos comunes, servicios comunes, asesorías jurídicas, etc. que se tomen en cada ámbito territorial, como elemento que incide directamente en sus presupuestos anuales.

Conseguir una utilización eficiente y transparente de nuestros recursos. Con relación a los Fondos para el Desarrollo Organizativo Federal (FOOF) y Fondos Federales de Cohesión Interna (FFCI), como recursos económicos compartidos, hemos de simplificar su financiación y aplicación para darles la operatividad que se les requiere. Los FDOF incentivarán los mejores resultados electorales e incrementos afiliativos, relacionándolos con el cumplimiento de objetivos federales. Los FFCI, solventarán situaciones coyunturales que hayan producido quebrantos inesperados en las finanzas de las organizaciones dependientes. A partir del año 2006 y en adelante, la aportación de cada una de las organizaciones titulares de un porcentaje de la cuota, será decidido en el Consejo federal. Su distribución será aprobada por la Comisión Ejecutiva Federal.

Con relación a los recursos humanos, abordaremos la incorporación de datos de delegados, delegadas, cuadros, secciones sindicales, etc. al SIGIS como elemento fundamental para el conocimiento general de nuestros recursos humanos, nuestro mapa de responsabilidades y la distribución coherente de nuestras tareas, poniendo en concordancia estos datos con los objetivos propuestos. El Consejo federal aprobará la Carta de las personas liberadas y la actualización del Código de Derechos Sindicales, que tendrá eficacia en el ámbito del conjunto de las estructuras integradas en la FSAP-CCOO.

La Formación Sindical ha venido históricamente cumpliendo el doble papel de capacitar a la estructura

B

1 sindical y de extender las políticas sindicales en el en-
- tramado organizativo. Tenemos que consolidar y multi-
- plicar la atención a la formación sindical y de cuadros,
- dotándola de los recursos necesarios y, especialmente,
5 siendo útil a los objetivos sindicales que nos fijamos:
- mayor intervención sindical, renovación, movilidad de
- cuadros, jóvenes, etcétera.

- Para poder desarrollar la capacidad pedagógica neces-
- saria de nuestros cuadros sindicales, aparte de las accio-
- nes formativas que podamos realizar desde la Federa-
10 ción, debemos participar activamente en los planes con-
- federales de formación sindical, aportando ideas y pro-
- puestas que desde nuestra perspectiva federal sean inte-
- resantes para complementar la formación programada
15 por la Confederación. Debe ser exigible la participación
- de todas las compañeras y compañeros con responsabi-
- lidades en los órganos de dirección de nuestras distintas
- estructuras federales. Esta formación debe ser planifi-
- cada mediante itinerarios formativos modulares flexi-
20 bles y adaptados a las necesidades reales de nuestra Fe-
- deración. Esta planificación debe realizarse desde el
- punto de vista de la actividad a desarrollar por cada per-
- sona, dentro de nuestra estructura organizativa. El obje-
- tivo es disponer de un número importante de recursos
25 humanos capacitados para transmitir los conocimientos
- adquiridos a las delegadas y delegados de su ámbito
- competencial y estos a su vez a las afiliadas y afiliados
- de sus respectivos centros de trabajo.

- Esta adquisición de conocimientos y competencias
30 debería ser reconocida tanto en el interno como en las
- Administraciones Públicas y enmarcarlo en el Sistema
- Nacional de Cualificaciones Profesionales que actual-
- mente se está desarrollando reglamentariamente y en el
- cual participamos activamente desde la Confederación
35 y la Federación estatal. Dicho reconocimiento serviría
- como elemento incentivador para cuando se produjera
- la incorporación a los puestos de las distintas Adminis-
- traciones de origen. Para ello, se debería iniciar la nego-
- ciación de dicho reconocimiento en las Mesas corres-
40 pondientes.

- Como Federación debemos participar en mayor me-
- dida con la Fundación Primero de Mayo para desarro-
- llar estudios relacionados con nuestras prioridades sin-
- dicales dentro de la organización, y colaborar en los
45 convenios suscritos con las distintas universidades en
- las distintas comunidades autónomas propiciando la ce-
- lebración de encuentros, foros y jornadas en las que ex-
- poner nuestros planteamientos para propiciar el debate
- dentro del mundo universitario. Esto serviría para acer-

A

car y dar a conocer el Sindicato a las futuras trabajadoras trabajadoras y trabajadoras propiciando su posterior afiliación en el momento de formar parte del mundo laboral. Este planteamiento es extensible a los institutos y centros de enseñanzas medias.

La diversidad de empresas que coexisten en nuestra Federación nos obliga a garantizar, en la medida de nuestras posibilidades, el derecho a la formación en aquellas empresas no acogidas a los respectivos acuerdos de formación continua de las distintas Administraciones Públicas coordinadamente con las federaciones territoriales, los sectores o secciones sindicales afectadas, debemos buscar las formulas que garanticen este derecho. Asimismo, debemos reclamar que se arbitren los mecanismos para garantizar este derecho mediante la inclusión en los planes formativos pertinentes de acciones formativas que garanticen la formación a estas personas afiliadas. Desde la FSAP se deberán seguir promoviendo diferentes programas de formación subvencionados, que recojan a las empleadas y empleados públicos, a las empleadas y empleados del Sector de Agua, de la ONCE y otros servicios públicos. Promover por un lado la cualificación y el desarrollo profesional de todas y cada una de las personas empleadas de estos sectores, como componentes esenciales del propio proyecto personal. Posibilitar la integración de ese proyecto personal en el desarrollo permanente de las organizaciones donde trabajan, como medio para contribuir desde un proyecto colectivo a garantizar las condiciones de igualdad y cohesión necesarias para construir un modelo social integrador y sin exclusiones.

Deberemos participar en los programas de formación continua para las Administraciones Públicas, en los programas del Fondo Social Europeo y Forcem para el Sector de Agua y la ONCE; así como en los planes intersectoriales confederales.

Dentro de estos programas con subvenciones externas, y aunque la Organización debe asegurar por sus propios medios que la formación que requiere el interno debe ser autónoma financieramente, incluiremos una parte importante de la formación sindical que realizamos porque así lo permiten sus normativas, en la que se permite realizar a través de ellos formación que recoja las necesidades de la organización que lo promueve. Por lo que dentro de estos programas y sin obviar el segundo punto anteriormente citado, se deberá seguir recogiendo una parte importante de nuestra formación sindical.

B

1 Consegir la necesaria homogeneidad en la formación de todas las personas componentes de cada una de las áreas que constituyen nuestra Organización, para la capacitación en las nuevas tareas y exigencias que implican las labores del día a día que realizan las áreas, igualmente el reciclaje que permita la movilidad y renovación de los distintos cuadros de la Federación.

5 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 Tribuna Semanal (semanario digital), transformándolo en un boletín para cuadros. Entender Tribuna (mensual) como una iniciativa informativa de difusión masiva, estrechamente vinculada a la acción sindical de FSAP-CCOO.

10 Creación de la Gaceta Sindical de Los Servicios Públicos como una herramienta de investigación y análisis de la FSAP-CCOO para profundizar en nuestras tareas sindicales. Otras publicaciones no periódicas (Cuadernos FSAP, folletos, manuales, carteles, dípticos, trípticos, cartelería...) deben ver racionalizada su utilización, ajustándose al uso de otros medios como la página Web, correo electrónico, etc... La página Web de FSAP-CCOO, con una variada oferta informativa, sindical y de servicios, y con acceso al periódico digital, debe mejorar para hacerla más útil a la afiliación y a las personas que se interesen por nuestra página. Respecto al servicio federal de Noticias, Resúmenes de prensa y seguimiento de FSAP-CCOO en los medios de comunicación, se trataría de avanzar en la reciprocidad de estos servicios entre toda la estructura federal para beneficio de todas y todos.

Instrumentos de intervención y evaluación

40 Todas las Federaciones de Comunidad Autónoma y Nacionalidad 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 sindical, respetarlas y hacerlas respetar. Utilizar los instrumentos de evaluación y control tanto económicos como de aplicación de los compromisos que adquirimos (auditorias, centros contables, planes de igualdad...).

45 Para conocer nuestros recursos y quién asume la res-

A

ponsabilidad de ellos, precisamos de la elaboración centralizada de un registro de programas subvencionados de toda la federación, al que las Federaciones de Comunidad Autónoma y Nacionalidad facilitarán puntualmente su información. Contar con un registro de personas liberadas por parte de las Federaciones de Comunidad Autónoma y Nacionalidad. La elaboración centralizada de un registro de apoderamientos de toda la FSAP-CCOO, al que las Federaciones de Comunidad Autónoma y Nacionalidad facilitarán puntualmente sus altas y bajas. La elaboración centralizada de un registro 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 Federación y consolidación centralizada de la base de datos del personal de toda la Federación que identifique su adscripción a cada estructura y, en su caso, a programas subvencionados.

La transparencia, racionalidad y cumplimiento de nuestras obligaciones conlleva la utilización de centros contables por las organizaciones federales. La utilización de la Unidad Contable como unidad asesora para el conjunto de la Federación y los centros contables, responsable, además, de los registros antes mencionados y de la integración contable de la Federación. La implantación de un procedimiento administrativo único para todas las organizaciones federales.

Todas las organizaciones 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 especial si son «recursos finalistas». Dentro del primer semestre de cada año, se dictaran normas presupuestarias y criterios federales comunes que garanticen el rigor en su utilización en toda la organización de FSAP-CCOO.

La FSAP-CCOO elaborará con cada una de las Federaciones de Comunidad Autónoma y Nacionalidad criterios de utilización de los recursos disponibles, de

B

1 forma que desde el principio de solidaridad aseguremos
- el refuerzo de las organizaciones más débiles. Promo-
- veremos la cooperación y coordinación entre estructu-
- ras, compartir la información y generar sinergias.

5 La FSAP-CCOO presentará anualmente un balance
- sobre la difusión de sus publicaciones y el impacto de
- sus actividades en los medios de comunicación. Igual-
- mente, se realizará un informe anual sobre el funciona-
- miento de nuestra página Web.

10 Todas las publicaciones editadas por las organizacio-
- nes federales serán remitidas para su registro y archivo
- al Centro de Documentación federal.

- La FSAP-CCOO elaborará un Plan de Formación
- Sindical para las y los representantes sindicales y los
15 cuadros, de carácter estable y no dependiente de sub-
- venciones internas.

- En toda la información generada desde la FSAP, se
- tendrá en cuenta situaciones de discapacidad, para ar-
- monizar la comunicación en todo el ámbito de nuestra
20 organización.

- Todas nuestras publicaciones, serán redactadas con
- un lenguaje no sexista.

25 **CAPÍTULO VI** **EXTENDER EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN** **COLECTIVA, AMPLIAR SUS CONTENIDOS Y PROMOVER** **LA REFORMA DE SU ESTRUCTURA**

30 **Análisis**

35 A pesar del reconocimiento formal de la negociación
- colectiva dentro de la función pública, su ejercicio está
- sometido todavía hoy a graves obstáculos derivados del
- mantenimiento de una posición arbitraria de la adminis-
- tración respecto al desarrollo del proceso negociador y,
- especialmente, al cumplimiento de lo pactado. Por eso,
- a lo largo de esta última década, hemos tratado de hacer
40 efectivo este derecho tanto a través de la firma de
- Acuerdos como de las movilizaciones del conjunto de
- las empleadas y empleados públicos al tiempo que he-
- mos avanzado en la articulación de la negociación co-
- lectiva en sectores concretos. También, y con el mismo
- objetivo, hemos intentado y seguimos haciéndolo, crear
45 el marco institucional dentro del Estatuto Básico de la
- Función Pública o a través de la ILP que garantice al
- máximo la obligación de negociar frente a la interven-
- ción unilateral.

A

Sin embargo, en este momento se hace preciso seguir presionando para obligar a las Administraciones a negociar y a cumplir lo pactado. En este sentido, es imprescindible racionalizar la estructura de negociación colectiva en las Administraciones Públicas, para adaptarla a las nuevas realidades y garantizar foros de negociación para la totalidad de las empleadas y empleados públicos.

El vigente esquema de los marcos de negociación no responde a la realidad de la actual estructura del Estado, potenciando que existan empleadas y empleados públicos cuya única posibilidad de negociación es la que para el resto de sus compañeros supone un primer momento. En este sentido, contemplamos con relativa satisfacción la propuesta de reforma de la Ley 9/1987 que posibilitará un segundo momento de negociación en el ámbito de la Administración General del Estado. Sin embargo, debemos avanzar algo más.

En la actual estructura territorial es urgente la creación en cada Comunidad Autónoma de la denominada Mesa General de la Administraciones Públicas como foro de encuentro de la totalidad de las Administraciones Públicas y organizaciones sindicales representativas para la negociación que afecte a la totalidad de las empleadas y empleados públicos y que garantice la homogeneidad de sistema de condiciones laborales. Y a partir de ésta, potenciar el tejido de Mesas sectoriales que desarrolle los Acuerdos alcanzados en aquélla y adopte los que sean necesarios en los ámbitos específicos.

No podemos obviar aquí la necesidad urgente de hacer eficaz el derecho a la negociación colectiva de las más de 500.000 personas empleadas de las Administraciones Locales. En ellas se ha venido configurando un mapa claramente plural de la organización del trabajo y de la prestación de los diferentes servicios, lo que exige contar con una estructura de la negociación colectiva que tenga marcos específicos capaces de atender esa diversidad de situaciones propia por otra parte del concepto de autonomía local. Sin embargo, esa pluralidad existente de marcos de negociación, es decir, los convenios colectivos de las y los trabajadores laborales y los acuerdos de condiciones de las y los funcionarios de cada ayuntamiento más los propios de organismos autónomos, consorcios, empresas municipales..., dejan en el aire dos elementos muy importantes: el de la extensión de la cobertura de la negociación colectiva y el de la homogeneización de las condiciones laborales dentro de la administración local. Y es que autonomía local y homogeneización, no uniformidad, de los servi-

B

cios y de las condiciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores son dos elementos que deben estar equilibrados para evitar que diversidad se convierta en dispersión y potencial desigualdad y para avanzar en coherencia y coordinación.

Para ello hay que potenciar acuerdos de ámbito superior al municipal que tengan aplicación general. La realidad socio-económica y los marcos competenciales hacen que sea el marco autonómico el más operativo para conseguir acuerdos aplicables para la administración local, mientras que el ámbito estatal tiene una clara función de impulso político y de marcar pautas de homogeneización.

Lo mismo sucede con las empleadas y empleados de los servicios públicos integrados en la FSAP. Los procesos de externalización y privatización de servicios públicos, la aparición de nuevos ámbitos de servicios públicos, entre otros factores, implican poner en marcha nuevos mecanismos de negociación que, respetando la autonomía negociadora de las partes, impidan la aparición de condiciones de trabajo muy diferenciadas en cada uno de los nuevos ámbitos.

En el marco de los servicios públicos hay que considerar dos grandes bloques, el de aguas y el de los servicios sociales de atención a la persona. En el apartado de aguas se ha producido una tendencia a la privatización y a la concentración empresarial o a la captación de esos servicios por un número cada vez más reducido de empresas que muchas de ellas han dejado de ser locales para actuar en diferentes comunidades autónomas. Por todo ello el marco de negociación colectiva de ámbito estatal tiene cada vez más importancia, pues no sólo nos permite cubrir a las pequeñas empresas sino que puede y debe ser el instrumento para una acción sindical mas eficiente al superar la actual fragmentación y dotarnos de más capacidad de intervención en todas las empresas y todos los territorios de una misma empresa.

En los servicios de atención a la persona prestados por empresas privadas, el principal problema es el del vacío de cobertura y el de la dispersión. El crecimiento de estos servicios se ha realizado de forma precaria, incorporando grandes dosis de voluntarismo y sin atender a la clara regulación de las condiciones laborales. Es necesario que se creen marcos de negociación adaptados a la realidad de este sector, en continuo crecimiento, con empresas que prestan cada vez más y diferentes servicios, con unos marcos legales y presupuestarios de ámbito autonómico, aunque también con empresas que actúan ya a nivel estatal. Hemos de promover Acuerdos

A

marco de ámbito autonómico que puedan agrupar al máximo número de trabajadores y de colectivos de esos servicios, para así garantizar unas condiciones laborales homogéneas y cada vez más próximas a las del personal que prestan dichos servicios dentro de las administraciones públicas.

“La construcción de los acuerdos en el seno de la FSAP ha de tener presente que la participación y la democracia interna son valores intrínsecos a CCOO” decíamos en nuestro 8º Congreso. En este sentido, durante este período hemos aprobado el Protocolo sobre la toma de decisiones cuyo desarrollo, no sólo normativo sino también de su aplicación, debe ser uno de los objetivos de la organización en los próximos años.

En lo interno, la reforma del sistema de negociación colectiva debe conllevar la reforma del Área Pública. Durante los próximos años, CCOO no puede enfrentarse a los importantes retos que se avecinan sin modificar en profundidad su sistema de toma de decisiones en el ámbito de lo público, más habida cuenta de que el actual ha provocado fuertes tensiones en el seno de la organización y no responde tampoco a la actual estructura negociadora. También en lo referido al Área Pública la construcción de los acuerdos ha de tener presente la participación y la democracia interna.

Objetivos

Potenciar la negociación colectiva como el mejor cauce para la relación entre la FSAP-CCOO y las trabajadoras y trabajadores en los centros de trabajo.

Reforzar la regulación colectiva como fuente de derechos y de vertebración social: Ley de Órganos de Representación de Administraciones Públicas y Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

Incrementar la intervención de la FSAP-CCOO, tanto en los sectores como en los centros de trabajo, y en especial en los pequeños, convirtiéndolo en sujeto protagonista y principal de las relaciones laborales.

Garantizar al máximo la negociación colectiva, nuestra participación y el cumplimiento de los acuerdos.

Propuestas de actuación

Ampliar y mejorar los contenidos de la negociación colectiva, para una mejor regulación de los derechos

B

1 sociolaborales, mejorar las condiciones de trabajo, y
 - para una más amplia participación sindical en la organi-
 - zación del trabajo; en los procesos de contratación, en
 - la gestión del tiempo de trabajo, en la clasificación y en
 5 - la promoción profesional, en las retribuciones, en la
 - formación continua y la prevención de riesgos laborales:
 -

- Generar instrumentos de intervención sindical que
 - vinculen la negociación colectiva sectorial y nuestra ca-
 10 - pacidad de negociación en los centros de trabajo, tanto
 - sobre la organización del trabajo como para el desarro-
 - llo concreto del convenio colectivo y los acuerdos. Ins-
 - trumentos que permitan una intervención sindical diná-
 - mica, atender a las realidades del trabajo que cambian
 - durante la vigencia del convenio y verificar la aplica-
 - ción de lo pactado. Instrumentos que nos permitan inci-
 - dir en la organización del trabajo y en los procesos de
 - descentralización y subcontratación.

- Debemos avanzar en propuestas que garanticen esta-
 20 - bilidad en el empleo. El potencial de nuestra organiza-
 - ción debe destinarse, en buena parte, a la creación de un
 - empleo de calidad y estable. En este sentido, debemos
 - introducir mecanismos de limitación de la temporalidad
 - en las Administraciones Públicas, garantizando que se
 25 - cumplen los objetivos propuestos (preferentemente, a
 - través del uso de la oferta de empleo público). Deben
 - introducirse, de la misma forma, limitaciones a la pro-
 - visión arbitraria de puestos de trabajo a través de meca-
 - nismos, que aún siendo legales no dejan de tener un uso
 30 - abusivo.

- Igualmente, debemos dotarnos de medios que nos
 - permitan limitar y controlar los procesos de externaliza-
 - ción o privatización y de subcontratación de actividad e
 - influir en la negociación de las condiciones de trabajo
 35 - de esas empleadas y empleados, garantizando su homo-
 - geneidad con las que venían disfrutando en las Admi-
 - nistraciones, evitando que sirvan para abaratar costes
 - laborales.

- La mejora del poder adquisitivo de los salarios y la
 40 - igualdad retributiva de hombres y mujeres son elemen-
 - tos centrales de la acción sindical en CCOO. Elementos
 - sustanciales que también deben serlo en nuestra actua-
 - ción en las Administraciones Públicas. Por una parte,
 - debemos promover tanto la introducción de salarios mí-
 45 - nimos dignos como la generalización de la cláusula de
 - revisión y la negociación de los elementos de salario in-
 - directo (planes de pensiones,...) como elementos de
 - mejora del conjunto de empleadas y empleados públi-
 - cos, rompiendo la imagen de privilegiados que, sobre

A

estas trabajadoras trabajadores, se quiere transmitir a la sociedad.

Por otro lado, y no solo en el marco retributivo, se hace urgente poner sobre la mesa la realidad de una administración donde las mujeres son mayoría en los puestos menos retribuidos pero donde su acceso a los puestos de mayor nivel sigue siendo anecdótico. Una realidad que influye decisivamente sobre los salarios de las empleadas públicas.

La reducción de jornada para alcanzar las 35 horas semanales generando nuevos empleos es otro de nuestros objetivos fundamentales que debe completarse con el control sobre la distribución de la jornada para evitar que la flexibilidad se convierta en exigencia de disponibilidad total sin criterios ni compensaciones previamente establecidos, dificultando la conciliación entre la vida laboral y personal.

La salud laboral, como concepto positivo, debe ser defendida en la negociación colectiva, exigiendo el desarrollo y control de medidas preventivas y derechos de protección específica. Debemos garantizar planes de formación específicos para las delegadas y delegados de prevención, exigiéndolos a las empresas y Administraciones Públicas. Asimismo, se debe ampliar la capacidad sindical de intervención en las condiciones de trabajo y ambientales.

La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, el sistema de competencias ha entrado en el mundo laboral creando un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que permite la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales. La Ley establece como eje un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Debemos ser capaces de introducir este concepto en las Administraciones Públicas convirtiéndolo en uno de los elementos que configuren la carrera profesional de las y los empleados públicos, potenciando su perfeccionamiento y promoción profesional.

Promover las medidas y cláusulas necesarias para conseguir avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, prestando especial atención a las relacionadas con el empleo, la formación, la promoción, las retribuciones, la clasificación profesional, la protección a la maternidad y a la paternidad, la lactancia, el cuidado de personas dependientes, la conciliación entre la vida laboral y personal, y el acoso sexual. Además, promoveremos la inclusión en la negociación colectiva de cláusulas que garanticen a las parejas de

B

1 hecho el reconocimiento de los mismos derechos que
- los reconocidos a los matrimonios.

5 - La FSAP-CCOO promoverá en la negociación co-
- lectiva un comportamiento orientado a consolidar y
- profundizar en la organización de la participación, tanto
- de las personas afiliadas como del conjunto de las tra-
- bajadoras y trabajadores; a reforzar el sindicato como
- sujeto protagonista de la negociación colectiva en todos
- los niveles y ámbitos; a establecer criterios de coopera-
- ción entre nuestras organizaciones en la negociación
- colectiva y, también, como un mecanismo de solución
- de las legítimas controversias, y a favorecer el desarro-
- llo de la unidad de acción sindical en los distintos ámbi-
- tos de la negociación colectiva.

10 - Promover, bajo la coordinación federal, el desarro-
- llo de pactos y acuerdos colectivos para regular condi-
- ciones básicas de trabajo en determinados supuestos:
- en un conjunto de empresas que desarrollan su activi-
- dad en un mismo centro de trabajo (empresa o Admi-
- nistración principal, contratas, proveedores), o en un
- ámbito territorial concreto. Especialmente sobre as-
- pectos como el empleo, la salud y seguridad en el tra-
- bajo, la organización del trabajo, la formación. Refor-
- zar nuestra capacidad contractual y construir cauces
- estables de relaciones laborales con las Administracio-
- nes Públicas y patronales. Para ello, debemos desarro-
- llar instrumentos de conocimiento de la realidad sec-
- torial y de fortalecimiento de dichas relaciones, y con-
- solidar los procedimientos de solución autónoma de
- los conflictos laborales planteando para las Adminis-
- traciones Públicas un procedimiento igual o similar al
- del SIMA.

20 - Consolidar el derecho a la negociación colectiva en-
- tre las empleadas y empleados públicos, mediante las
- iniciativas legislativas, negociaciones, movilizaciones y
- acciones jurídicas que fueran precisas. Promoveremos
- las actuaciones necesarias para lograr la aprobación del
- Estatuto de las empleadas y empleados públicos e im-
- pulsar su desarrollo en las comunidades autónomas.

25 - La FSAP-CCOO se opondrá a los acuerdos franja,
- de categoría o los que rompan o disgreguen los ámbitos
- de negociación con la intención de abordar de forma se-
- gregada la negociación de las condiciones laborales de
- determinados colectivos profesionales.

30 - La FSAP debe ser participe activo en el proceso de
- configuración y concreción del Pacto Local tanto por
- las posibles repercusiones laborales en el personal, que
- deberán ser objeto de la negociación colectiva, como en
- el ejercicio de su responsabilidad para conseguir una ad-

A

ministración y unos servicios públicos mas eficaces en el servicio a la ciudadanía.

Participar de forma activa en la coordinación de la negociación colectiva entre las organizaciones sindicales europeas en el seno de la Federación Europea de Servicios Públicos.

Instrumentos de intervención y evaluación

La FSAP-CCOO asegurará la coordinación entre las organizaciones para abordar los cambios de estructura en la negociación colectiva que afectan a los ámbitos funcionales y territoriales de la misma.

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.

La FSAP-CCOO promoverá 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 con la aplicación del Protocolo sobre toma de decisiones.

Promoveremos la elaboración de las plataformas reivindicativas y la difusión de las propuestas para la negociación a través de un debate amplio con las trabajadoras y los trabajadores del ámbito correspondiente, fomentando su participación en los procesos de negociación.

CAPÍTULO VII

FOMENTAR LA CALIDAD EN EL EMPLEO DE LAS ADMINISTRACIONES Y SERVICIOS PÚBLICOS

Análisis

En un contexto de crecimiento del empleo en el conjunto del Estado, el empleo del sector público en España ha mantenido su peso relativo en los últimos años, tras el descenso producido como consecuencia de los procesos de privatización de las grandes empresas públicas, lo que, en números absolutos, supone un incremento en su volumen.

Son varios los elementos que han intervenido en la evolución del empleo en el sector público que conviene señalar:

B

1 Fuerte tendencia a la externalización y privatización de la prestación de los servicios públicos.

- Implantación de políticas económicas basadas en el rigor presupuestario (criterios de convergencia UE, Pacto de Estabilidad, Ley 18/2001 General de Estabilidad Presupuestaria, establecimiento de límites a la reposición de efectivos en las sucesivas Leyes de Presupuestos).

- Avances significativos en el modelo de Estado y descentralización administrativa abordándose las necesarias transferencias competenciales lo que ha situado el mayor volumen de gestión de recursos públicos, incluido el empleo en las comunidades autónomas.

10 - Incremento o aparición de nuevas demandas sociales vinculadas a procesos sociodemográficos como los fenómenos migratorios o la asistencia a personas dependientes.

- Estos cambios en la estructura del empleo han venido acompañados por un importantísimo incremento de la temporalidad en el sector, hasta situarse en su conjunto entorno al 23% con lo que se ha convertido en uno de sus principales problemas. Temporalidad que presenta las cifras más importantes en las administraciones locales y que castiga en mayor medida a los colectivos de mujeres, jóvenes, personal laboral y empleos de carácter asistencial.

20 - El empleo público es además un instrumento de la política económica y social de cualquier Gobierno (ya sea Central, Autonómico o Local) y por ello siempre tenderá a evolucionar en función de los cambios operados en el propio Estado. En este sentido el proceso de descentralización ha supuesto el desarrollo de modelos de función pública diferenciados por las distintas Administraciones Autonómicas según las prioridades políticas de cada ámbito.

30 - En este escenario de cambios resulta evidente que la normativa de las empleadas y los empleados públicos, tanto laboral como funcionarial, necesita mejoras que aúnen los derechos de las trabajadoras y trabajadores, que garanticen un empleo público de calidad y una prestación de servicios adecuada.

Objetivos

45 Promover unas administraciones y unos servicios públicos modernos que permitan la mejora de la atención a las necesidades ciudadanas.

- Impulsar, en la implantación de nuevos servicios públicos, la prestación directa de las administraciones, ga-

A

garantizando la generación de empleo estable y suficiente para el desarrollo de los mismos.

Asegurar la estabilidad en el empleo y la formación permanente de las empleadas y empleados públicos para adaptarlos a las necesidades de unos servicios públicos de calidad.

Garantizar los derechos laborales en los procesos de movilidad que sea necesario abordar.

Apostar por la adecuación en la aplicación de programas de fomento de empleo, evitando su utilización en el desarrollo de actividades de carácter estructural.

Avanzar en la consecución de una relación jurídica única de carácter funcional.

Propuestas de actuación

Promover y exigir acuerdos por la calidad en el empleo. En la negociación colectiva se deberán establecer criterios a incorporar en las plataformas de FSAP-CCOO que sitúen el empleo y la calidad del mismo como eje central de nuestras reivindicaciones.

Impulsar Acuerdos en los distintos ámbitos de negociación que establezcan objetivos y compromisos claros y concretos de corrección de la temporalidad. Se debe evitar que la contratación temporal se convierta en un sistema paralelo de acceso a la Administración.

La FSAP-CCOO exigirá las responsabilidades que procedan por los incumplimientos legales derivados de una gestión irregular de los sistemas de provisión de puestos y/o contratación.

La FSAP-CCOO promoverá acuerdos para la funcionalización del personal laboral, apostando por la relación jurídica única de forma inequívoca. En la misma línea, en la creación de nuevos organismos autónomos (institutos, gerencias, etc.) se defenderá la dotación de plazas de naturaleza funcional para su prestación.

La FSAP-CCOO apostará por la adecuación de los sistemas de acceso al empleo público en función de las características de los puestos, considerando el concurso-oposición como sistema preferente, al permitir la valoración de las trayectorias profesionales de las candidatas y candidatos.

Promover acuerdos que definan claramente las modalidades contractuales a utilizar según el tipo de servicio prestado acotando claramente la contratación temporal bajo criterios de causalidad.

Promover la negociación para introducir modificaciones legales, reglamentarias, o el establecimiento de

B

1 criterios precisos vía negociación que regulen de manera precisa las Ofertas de Empleo Público anuales hasta la provisión, incorporando en las mismas los puestos temporales o interinos creados (cuando no existan reservas legales).

5 - Promover la intervención sindical, vía negociación, en la implantación de programas de fomento de empleo, en sus distintas variantes, evitando que se suscriban para la realización de tareas estructurales. En cuanto a su desarrollo se vigilará que dicho tipo de contrataciones o concertos se circunscriban exclusivamente a la finalidad prevista. Igualmente se apostará por igualar los derechos de dichos colectivos, tanto condiciones de trabajo como retributivas, con el personal de carácter fijo. Así mismo, desde la Federación se deberá estar atento a la articulación del Reglamento de la Ley de Subvenciones para que conste en detalle las condiciones y requisitos necesarios en la obtención de subvenciones a la contratación.

15 - Impulsar la igualdad en derechos y retribuciones de las contrataciones temporales con los contratos indefinidos. Se exigirá la regulación en las formas de acceso y provisión de los puestos temporales con control sindical en dichos procesos.

20 - La movilidad interadministraciones está sujeta a que se suscriban acuerdos entre las distintas administraciones, por ello se negociará la concreción de dichos procesos en cada uno de los ámbitos.

25 - La FSAP-CCOO impulsará negociaciones que garanticen los derechos de las trabajadoras y trabajadores en los procesos de ordenación de recursos humanos que exijan movilidad de los mismos, garantizándose la voluntariedad en dichos procesos.

30 - Promover la reducción de la jornada laboral hasta las 35 h. semanales como medida de creación de empleo.

35 - La prestación de nuevos servicios a la comunidad y la adecuación de las plantillas a nuevas exigencias sociales requieren, en muchas ocasiones, de la incorporación de personal, por lo que la FSAP-CCOO apostará decididamente por la desaparición del límite a la tasa de reposición de efectivos que el Gobierno establece anualmente en los Presupuestos Generales del Estado.

40 - Ante los procesos de externalización, subcontratación y privatización, cuando no se hayan podido mantener como servicios de gestión directa por parte de las administraciones, la FSAP-CCOO velará por las condiciones de prestación de dichos servicios, por las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de las empresas concesionarias y por las relaciones entre

A

las partes. De forma prioritaria se intentarán identificar las situaciones de cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras. En la misma línea se apostará por la devolución al servicio público de los empleos externalizados y de los servicios privatizados que tienen carácter estructural y permanente.

A través de las secciones sindicales de centro la FSAP-CCOO promoverá la elaboración de una base de datos u observatorio que permita realizar un seguimiento de dichos fenómenos, para elaborar propuestas de intervención que pongan coto al mismo.

Instrumentos de intervención y evaluación

Establecer criterios federales comunes de actuación y objetivos prioritarios en materia de empleo y promoverlos de forma coordinada en las negociaciones, campañas y movilizaciones. Se potenciará la realización de jornadas de debate para concretar aspectos específicos de las materias objeto de negociación para homogeneizar discursos en los distintos ámbitos.

Desde la FSAP-CCOO se intentará coordinar la difusión de propuestas y acuerdos entre las distintas estructuras para el conocimiento general de los mismos. Dicha coordinación debe servir como elemento dinamizador en los procesos de negociación, alimentando cada uno de ellos con la experiencia de otros ámbitos.

La FSAP-CCOO intentará mantener al día la información relativa a condiciones de empleo pactadas en los distintos ámbitos federales y evaluará la evolución que se produzca en los mismos. En este sentido de forma específica se elaborarán estudios que permitan analizar la evolución de la temporalidad, la incidencia que sobre la misma puedan tener los acuerdos que se suscriban y el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Además de la intervención de la Federación en las políticas generales, la interlocución de esta con las federaciones municipalistas, tanto la estatal como las autonómicas, para las relaciones laborales y de empleo en las corporaciones locales y de la negociación colectiva, son instrumentos de intervención valiosos en el desarrollo de nuestras propuestas.

Debemos considerar los acuerdos 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

B

propia evaluación, a partir de los correspondientes indicadores (comunes, precisos y objetivos).

Potenciar el Observatorio del Empleo Público previsto en la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas suscrito en septiembre de 2004, estableciendo un ámbito de actuación amplio con participación sindical.

CAPÍTULO VIII MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Análisis

Uno de los objetivos de nuestro trabajo sindical es la mejora de las condiciones de trabajo, independientemente de la relación contractual que exista con la Administración, la mejora del entorno, los medios, así como las circunstancias en las que desempeñamos nuestro trabajo y que van a influir directa o indirectamente en nuestro bienestar. Igualmente necesario es mejorar el medio ambiente laboral y contribuir y colaborar en las propuestas que nuestro sindicato elabora para conseguir estos objetivos.

Cumplidos 10 años de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales hay una cuestión a destacar y es el bajo umbral de cumplimiento de la normativa en materia preventiva. Es un hecho contrastable, que merece la pena destacar la falta de un control exhaustivo de la siniestralidad en el ámbito de las Administraciones Públicas y Servicios Públicos. Partiendo de este dato, se verá la imposibilidad de realizar los mapas de riesgos y así poder definir actuaciones concretas sobre las áreas más sensibles en accidentalidad y siniestralidad. Los datos que aporta el Ministerio de Trabajo sobre los Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP) se reflejan en el apartado de Administración Pública, Defensa, Seguridad Social y organismos extraterritoriales, sin ninguna diferenciación, a esto hay que añadir que en torno a 300.000 funcionarios que pertenecen a MUFACE, MUGEJU e ISFAS, no se contabilizan en éstas estadísticas oficiales, falseando en realidad los datos aportados. Igualmente grave es la tardanza en la constitución de los Servicios de Prevención, (aún no completada) con una clara falta de personal favorecida

A

por la Administración, lo que pone de manifiesto una baja calidad de las actividades que desarrollan y una baja atención del personal de los servicios periféricos. Esta situación provoca que tiendan a la subcontratación de muchas especialidades, con evidente y demostrado deterioro de la acción preventiva.

Como actores sociopolíticos, no debemos olvidar cuestiones tan importantes como el medioambiente, éste afecta a toda la sociedad, reducción de la capa de ozono, efecto invernadero, inundaciones, maremotos etc., y, aunque estos efectos se vean globalizados, debemos actuar en nuestras zonas de influencia y exigir en los centros de trabajo actividades que sean respetuosas con el medio ambiente y que se lleve a cabo un verdadera política medioambiental.

Objetivos

Mejora continua y desarrollo medible de las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Fortalecer el papel de las delegadas y delegados de prevención, como representantes de las y los trabajadores.

Integración, a través de la participación, en todas las actividades preventivas de la empresa.

Control sobre la siniestralidad y accidentalidad en el ámbito de la FSAP.

Impulsar la realización de las evaluaciones sobre riesgos psicosociales.

Promover la coordinación institucional entre administraciones exigiendo la realización de modelos preventivos normalizados y de exigencia general.

Controlar las actividades que desarrollan los servicios de prevención, valorando sus actuaciones y proponiendo las mejoras que puedan ser sensibles de abordar.

Impulsar el compromiso de responsabilidad social de la Administración.

Control exhaustivo en la praxis de las mutuas de accidentes de trabajo.

Propuestas de actuación

Avanzar en la escasa cultura preventiva que existe en nuestro ámbito. Por un lado, exigir el cumplimiento de la abundante normativa de prevención, por otro, como representantes de las trabajadoras y trabajadores, debemos considerar la salud laboral como uno de los objeti-

B

1 vos prioritarios de nuestra acción sindical, reconociendo la influencia del trabajo en la calidad de vida de las personas. Las malas condiciones y también los bajos salarios, la excesiva o escasa carga de trabajo, las pocas expectativas de promoción, el estrés, el acoso psicológico...etc. afectan a la salud de las y los trabajadores.

5 - Negociación de un nuevo procedimiento de actuación ágil y efectivo en caso de incumplimientos de la normativa por parte de la Administración.

10 - Exigir el conocimiento de los datos reales sobre siniestralidad y accidentalidad en el ámbito de actuación de la FSAP. Sin esta información, difícilmente podremos diseñar estrategias para eliminar o minimizar.

15 - Actuar en los sectores donde exista mayor desprotección en materia de seguridad y donde los índices de siniestralidad sean superiores.

- Debemos trabajar con el objetivo de eliminar las exclusiones del artículo 3.2 de Ley de Prevención de los colectivos contemplaos en la misma o impulsar su reglamento específico.

20 - Reivindicar el reconocimiento legal de la figura del Delegado Territorial o Sectorial, especialmente en los ámbitos donde existan centros de trabajo con menos de 6 personas trabajadoras.

25 - Impulsar la creación de comisiones paritarias de salud laboral para el acceso a la información sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales, además de atender a los diferentes desarrollos de gestión y específicos en cada ámbito o sector.

30 - Promover los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales como herramienta para una gestión contrastable y medible en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Mejorar la eficacia y calidad de los sistemas de prevención que se encuentren en desarrollo.

35 - Incidir para que se desarrolle e implante efectivamente una verdadera coordinación empresarial y aprovechar al máximo los aspectos que posibilita el RD 171/2004 de 30 de enero.

40 - Hacer propuestas encaminadas a facilitar la aplicación de la prohibición de fumar en los lugares de trabajo, colaborando en la eliminación de las tensiones que la medida puede crear e impulsando programas de deshabitación del tabaco, así como la creación de espacios para personas fumadoras.

45 - Exigir la participación en materia de gestión Medioambiental, haciendo de esta, un objetivo prioritario de actuación sindical debido a los efectos que produce en toda la sociedad.

A

Impulsar junto con la Confederación y a través de nuestras y nuestros agentes forestales y bomberos medidas de prevención, protección de conservación del medio ambiente, entendido como un bien público necesario.

Impulsar modelo de producción limpia.

Proponer la realización de eco auditorías en todos los centros públicos.

Trabajar para conseguir que se implanten políticas de reducción en los consumos energéticos, en la generación de residuos, así como en la recogida selectiva de los mismos y se realicen políticas ecológicas de compras.

Hacer propuestas encaminadas al uso de energías alternativas y más directamente al aprovechamiento lumínico y térmico.

En muchos centros de trabajo se siguen utilizando incluso sin conocerlas, sustancias tóxicas. Se debe conseguir la relación exhaustiva de la misma para poder impulsar su eliminación o sustitución, en su caso haciendo un seguimiento de dichas sustancias.

Inclusión de estos objetivos en la negociación colectiva.

Implantación de buenas prácticas, tanto en la utilización del papel, medios de transporte...

Propiciaremos, en colaboración con la Confederación y las administraciones competentes la información sobre buenas prácticas productivas y respetuosas con el medio ambiente.

Instrumentos de intervención y evaluación

Es necesario entroncar la salud laboral, de forma real y permanente, con la acción sindical diaria. Debemos ser conscientes de que la prevención de riesgos laborales son condiciones de trabajo que afectan, de forma diaria y continua a las personas. El incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo es una minoración de los derechos y libertades de las trabajadoras y trabajadores, igual que lo puede ser, y por ello la relación e importancia, el salario, la jornada de trabajo, los derechos sindicales etc.

Establecer índices de mejora y desarrollo, para poder medir con variables objetivas, la adecuación de la actividad preventiva desarrollada por el empresario y la calidad de las actuaciones en prevención de riesgos laborales.

Necesidad de intervenir en materia de prevención

B

1 con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). En este ámbito se debe exigir la creación de un foro específico de seguridad y salud en el trabajo que implique de forma concreta y directa a todas las personas responsables de los Municipios y Provincias. 5 Además, en este espacio, sería conveniente la creación de la figura de la Delegada o Delegado Provincial o Sectorial, principalmente para los centros de trabajo de menos de seis personas trabajando.

10 Desarrollar un trabajo colectivo y coordinado entre las distintas áreas de actividad sindical para la definición de objetivos y plazos en la consecución de las reivindicaciones propuestas.

CAPÍTULO IX TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE ACCESO, TRATO Y OPORTUNIDADES

SECRETARÍA DE LA MUJER-POLÍTICAS DE GÉNERO

Análisis

25 La igualdad de acceso trato y oportunidades, ha pasado a ser un principio fuerte de la normativa laboral europea y de obligado traslado a las leyes nuestro país, a través de las distintas directivas aprobadas.

30 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). Esta problemática se puede extrapolar a las Administraciones Públicas y a las empresas de servicios (aguas, trabajadoras familiares, ONCE, etc.), donde la representación de la mujer es baja en puestos directivos. Existen también puestos feminizados y masculinizados con la correspondiente diferencia salarial que todo esto conlleva.

45 Por tanto, para resolver los problemas generales del mercado laboral en nuestro país 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 trato y de oportunidades, porque es aquí donde se concentra el mayor problema.

A

De la solución que se de 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. El objetivo de la igualdad real de trato y de oportunidades es el que defendemos, en oposición frontal al modelo neoliberal que rompe el mercado de trabajo y reduce los derechos laborales y sociales, en especial entre los grupos de trabajadoras y trabajadores señalados.

Objetivos

Promover el pleno empleo de calidad y converger con los objetivos europeos.

Reconocer la diversidad y defender unas condiciones y derechos sociolaborales con igualdad de trato y sin discriminaciones.

Propuestas de actuación

Promover la igualdad de acceso trato y oportunidades en el empleo y en las condiciones laborales de todas las trabajadoras y trabajadores, independientemente de la edad, el sexo, la etnia y el origen, la orientación sexual o el vínculo de convivencia, de quienes tienen contratos temporales, 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.

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 acuerdos y convenios colectivos, o mediante acuerdos específicos en las empresas, sectores o ámbitos territoriales.

Reclamar y promover una Normas de Acciones Positivas para la Igualdad 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.

B

1 Reducir la segregación profesional de las mujeres,
- promoviendo su formación profesional y el reconoci-
- miento de su cualificación, la contratación en ocupacio-
- nes hasta ahora mayoritariamente masculinas, estable-
5 - ciendo recorridos profesionales amplios en las ocupa-
- ciones mayoritariamente femeninas, y eliminando las
- barreras de acceso a otras ocupaciones diferentes a las
- que inicialmente fueron contratadas.

- Eliminar las diferencias retributivas directas entre
10 - mujeres y hombres y remover las causas de las indirectas,
- combinando actuaciones diversas: ajustes en la cla-
- sificación profesional, RPT, valoración de funciones y
- tareas, atención a las retribuciones variables, pluses,
- complementos salariales y sociales, entre otras.

15 Trabajar para una mejor adecuación de los tiempos
- de trabajo, con especial atención a la flexibilidad hora-
- ria, a la distribución irregular de la jornada, a su prolon-
- gación y disponibilidad injustificada, de forma que las
- necesidades empresariales no impidan el ejercicio de
- los derechos de las trabajadoras y trabajadores, ni sus
20 - obligaciones de índole personal o familiar. Prestar espe-
- cial atención para evitar segmentaciones y desigualda-
- des en el tipo de jornada y en el horario entre la pobla-
- ción trabajadora, basadas en criterios arbitrarios (géne-
- ro, edad, contrato, subcontrata, etc.).

- Lograr por medio de acuerdos, convenios, modifica-
- ción de la Ley de Conciliación Familiar, e incluso in-
- tentar la modificación o elaboración de las leyes neces-
- sarias, para que la implicación del hombre sea activa y
30 - real en la vida cotidiana.

- Comprometernos a tomar las medidas adecuadas y
- necesarias para el logro de igualdad de oportunidades y
- de trato, en el acceso al empleo, de las mujeres con dis-
- capacidad y las mujeres inmigrantes.

35

Instrumentos de intervención y evaluación

- Trabajar en todas las organizaciones de la Federa-
40 - ción bajo los principios de transversalidad y coopera-
- ción: la Secretaría de la Mujer actuará coordinadamente
- con el resto de las secretarías, y éstas, contarán con ella
- para definir y desarrollar sus planes de trabajo.

- Promover la participación de mujeres. La representa-
45 - ción de CCOO en los marcos generales de negociación
- y concertación social se compondrá con una presencia
- equilibrada y, especialmente, con la participación de las
- responsables de las Secretarías de la Mujer. Organizar
- el tiempo y los horarios en el sindicato de forma más

A

adecuada para hacer compatible la participación sindical con la vida personal.

Desarrollar los compromisos acordados en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: la presencia de éstas en los órganos de dirección y de representación, estableciendo anualmente un campo de actuación prioritario y un programa de iniciativas y actuaciones concretas, del que se hará un balance anual.

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 la temporalidad.

Realizar estudios específicos en el ámbito federal, sectorial y territorial sobre la situación sociolaboral de las mujeres, identificando y evaluando también los elementos que conforman la nueva precariedad (tipo de jornada, salarios, clasificación profesional y formación, acceso a las prestaciones sociales).

Violencia de género

La FSAP-CCOO seguirá realizando y aportando todas las medidas necesarias que coadyuven a la desaparición de la lacra social como es la violencia de género, en la que en un elevadísimo tanto por ciento las que lo sufren, son las mujeres. Teniendo en cuenta que hay empleadas públicas que sufren malos tratos, debemos realizar las negociaciones o medidas adecuadas que logren las modificaciones de las leyes necesarias para que, las mujeres empleadas públicas, tengan los mismos derechos que las laborales a la hora de la aplicación de la Ley Integral Contra la Violencia de Género aprobada el mes de diciembre de 2004.

En el ámbito local, se tiene que incidir en la creación de un Convenio Marco único para los diferentes organismos públicos, como un instrumento que permita la movilidad del personal laboral entre estos organismos.

Las lagunas detectadas, de momento, no han sido posible erradicarlas, por lo que es conveniente, bien en la mesa del Diálogo Social o en las diferentes mesas de negociación, tratar la cuestión con la seriedad que corresponde y lograr el compromiso del Ministerio.

Promover la ejecución de la Ley Integral Contra la Violencia de Género en cuanto a formación y sensibilización de todas las personas que trabajan con mujeres maltratadas.

1

-

-

5

-

-

-

-

10

-

-

-

-

15

-

-

-

20

-

-

-

25

-

-

-

30

-

-

-

35

-

-

-

-

40

-

-

-

45

-

-

-

Plan de Igualdad de la FSAP-CCOO

La elaboración del Plan de Igualdad propio de la FSAP tiene como consecuencia la obligatoriedad de su realización y seguimiento por parte de todas las secretarías, tanto a nivel federal como de comunidad autónoma. Tras su aprobación, se hará balance bianual en conjunto, esto es, la valoración se hará en todas las secretarías.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Análisis

Determinados colectivos como las personas con discapacidad, encuentran aún dificultades para su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral en igualdad de condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

El objetivo prioritario de la acción sindical en relación con las personas con discapacidad en el próximo periodo será hacer cumplir la cuota de reserva, tanto en el sector privado como en público, incluyendo esta reivindicación en las plataformas de los convenios colectivos y realizando un seguimiento de la situación. Y en la misma línea, asegurar la superación de todas las barreras que obstaculizan la igualdad de trato, acceso y oportunidades en el trabajo para este colectivo: desde el acceso al empleo, en la contratación, formación y promoción, en el salario, en la salud y seguridad en el trabajo, y cualesquiera otras que determinen las condiciones de trabajo.

Objetivos

Potenciar que todas las personas cuya actividad está relacionada, directa o indirectamente, con el empleo público e independientemente de su sexo, edad, discapacidad o nacionalidad, tengan las mismas oportunidades en cuanto al acceso, formación, promoción... y, en general, a poderse desarrollar profesionalmente compatibilizando otros ámbitos de su vida privada y pública, fomentando protocolos de actuación y buenas prácticas que contemplen cuestiones y actuaciones concretas relacionadas con los colectivos especialmente vulnerables de sufrir discriminación en el medio laboral.

B

A

Propuestas de actuación

En primer lugar y como medida de acceso a todos los edificios públicos para todas las personas con discapacidad (trabajadoras y trabajadores, usuarias y usuarios) hay que exigir la eliminación progresiva de las barreras arquitectónicas y de comunicación ubicadas en los centros de trabajo, cumpliendo con la normativa vigente sobre accesibilidad.

Defensa del cupo de reserva en todas las convocatorias: promoción interna y acceso libre así como en todo tipo de contrataciones y fomento de la ocupación.

Supervisar y regular los procesos de selección en todas las comunidades autónomas en lo que respecta a la aplicación de las medidas de accesibilidad, nota de corte diferenciada para cada sistema de acceso, etc....que garantice la igualdad de oportunidades en todas las Administraciones y en cualquier ámbito territorial y en toda la geografía española.

Defensa de la obligatoriedad de la figura de la experta o experto asesor en materia de discapacidad integrado en una comisión cualificada para la toma de decisiones de los respectivos tribunales o comisiones de selección en lo relacionado con la aplicación concreta de las medidas de accesibilidad reguladas en las normas.

Defensa de la descripción de los puestos de trabajo que se convocan, tarea previa a la fase de convocatoria con la que se inicia el proceso posible algunas dudas sobre las condiciones personales de aptitud y la capacidad del aspirante para el ejercicio de las funciones correspondientes al puesto de trabajo.

Supervisión y vigilancia de que sea efectivo el cumplimiento de la normativa aplicable al fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Estar vigilantes para que en las convocatorias para puestos o plazas de las ofertas de empleo público no se establezcan exclusiones por limitaciones físicas o psíquicas, salvo en los casos en que dichas limitaciones sean incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes.

Presencia y/o asesoramiento de profesionales del sector de la discapacidad a los órganos de selección.

Impulsaremos en las comunidades autónomas la creación de un Consejo/Comité Asesor para el acceso al empleo público para las personas con discapacidad.

Especialización y perfeccionamiento de los órganos de selección, con especial atención a la formación en materia de aplicación de las reglas de gestión del cupo

B

1 de plazas reservadas; previsión de adaptaciones y normalización de la discapacidad.

- En el proceso de selección se hace necesaria la inclusión de métodos innovadores flexibles que complementen a la norma, caracterizada por su rigidez y por sí sola insuficiente, para cumplir con el objetivo propuesto.

5 - Se han de establecer mecanismos de evaluación individualizada de las necesidades de las personas para que puedan acceder en igualdad de condiciones a las pruebas selectivas concediéndoseles los medios necesarios para que sea posible.

10 - Respecto a la adaptación de los puestos de trabajo el órgano gestor, o de selección, pondrá en conocimiento del órgano responsable de la implementación del curso selectivo o del periodo de prácticas, la relación y características de los opositores con minusvalía, que han superado las pruebas selectivas para que, de oficio, les apliquen las adaptaciones que correspondan.

15 - Se realizarán también todas las adaptaciones de puesto de trabajo necesarias para todas las trabajadoras y trabajadores de la Administración Pública a los que les sobrevenga una discapacidad por motivos de enfermedad o accidente.

20 - En los casos en que sea necesario se dotará de un personal de apoyo que facilite la integración de la persona con discapacidad al puesto de trabajo.

25 - Garantizar la igualdad de trato en la clasificación y la promoción profesional, salarios, salud y seguridad en el trabajo y otras condiciones de trabajo.

30 - Abrir posibilidades a una distribución flexible y negociada de la jornada de trabajo de forma que ésta no se convierta en una dificultad añadida para la integración laboral.

35 - Se reservará un cupo igual al porcentaje de trabajadoras y trabajadores con discapacidad que se encuentren trabajando en el organismo correspondiente para la realización de cursos de formación continua y especializada.

40

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

JUVENTUD

Análisis

- Partimos de claras desigualdades laborales respecto de las y los jóvenes y/o mujeres, los datos nos llevan a una preocupación, el encadenamiento de con-

A

tratos, la precariedad de los mismos, nos han llevado a tener problemas a la hora de tener una estabilidad en el empleo y por tanto todo lo que ello conlleva, ser una país con una tardía emancipación, a tener baja calidad en los empleos con alta calificación de las personas que los ocupan, hemos ido reduciendo la calidad en lo laboral y aumentando la formación de la gente, por tanto nos hallamos ante unos problemas bastante graves.

La temporalidad mediante incentivos empresariales se ha ido frenando en el sector privado, no así en el sector público que por el contrario ha aumentado a cifras muy altas. El mito de estabilidad que daba tener un empleo público se está cayendo y estamos dejando que vaya bajando el estado de bien estar y lo que ello conlleva.

Tenemos administraciones locales llenas de personas becadas, de trabajadoras y trabajadores temporales, o por obra y servicio que están realizando actividades necesarias y fijas en el tiempo para esos ayuntamientos y diputaciones. Tenemos Administraciones que encadenan contratos, que subcontratan y vuelven a contratar sin tener muy claro cuál son sus derechos ni a quién le corresponden, tenemos trabajadoras y trabajadores en centros con tres convenios distintos y las mismas desigualdades, tenemos plazas interinas que no debieran ser así, y ello va aumentando las dificultades para acceder a una vivienda digna, a imaginar la posibilidad de emanciparte o de encontrar un trabajo de acuerdo a tu preparación. (Sobrecualificación).

Objetivos

Promover y exigir el empleo estable.

Dar soluciones concretas a colectivos y problemas concretos.

Proporcionar cobertura a las trabajadoras y trabajadores temporales del sector público.

Propuestas de actuación

Promover la igualdad de trato frenando las diferencias laborales que se dan en las Administraciones Públicas, tanto en el empleo como en los salarios.

Aumentar las posibilidades de acceso a la Administraciones, procurando una oferta de empleo público cada año, y por tanto más posibilidades para el acceso a

B

1 jóvenes y mujeres, siendo el sector público uno de los más envejecidos.

- Desarrollar el tercer sector donde los que más lo padecen son la juventud y las mujeres.

5 Adecuar los puestos ofertados con la cualificación exigida.

- Homologar las escuelas taller, teniendo unos mínimos tanto en las condiciones laborales y poniendo el acento en la salud laboral.

10 Realizar formación o conocimientos de las trabajadoras y los trabajadores en prácticas.

- Que las trabajadoras y trabajadores tengan las mismas coberturas sociales, tanto si son fijos como eventuales.

15

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

25

-

-

-

-

-

30

-

-

-

-

-

35

-

-

-

-

-

40

-

-

-

-

-

45

-

-

-

-

-

Instrumentos de intervención y evaluación

- Desarrollar cláusulas de no discriminación en los convenios colectivos.

- Promover la participación de la juventud.

- Incorporar jóvenes a las estructuras de las federaciones regionales, para desarrollar planes de trabajo.

- Dar formación a los cuadros jóvenes sindicales.

25 Hacer una campaña de afiliación.

- Sensibilizar de la nueva precariedad a las estructuras.

- Realizar un estudio sobre precariedad y acceso a la Administración.

30 Trabajaremos para conseguir la incorporación de las personas jóvenes al sindicato, ya que son la garantía de futuro. Para ello, elaboraremos un plan de trabajo específico, coordinado con las Secretarías de Juventud con-

- federal y federal que, desde una perspectiva integral, aborde los principales problemas que afronta y sufre la

35 juventud. Asimismo, impulsaremos la participación de las personas afiliadas jóvenes en nuestra Federación en

- los distintos foros que, tanto desde las Confederaciones como desde la Federación estatal, se establezcan.

40 Especial atención debemos prestar a las escuelas taller y a los distintos programas de colaboración de distintas administraciones con las corporaciones locales

- como en las contrataciones de programas de fomento del empleo juvenil y en los contratos de inserción, plan-

45 teando, como ya hemos dichos iguales condiciones de trabajo y retributivas que el personal fijo, realizando,

- asimismo, un seguimiento de este tipo de contrataciones para impedir su realización para tareas de carácter

- estructural o clientelista.

A

CAPÍTULO X
REFORZAR EL SINDICALISMO INTERNACIONAL
DE LA FSAP-CCOO. EL NUEVO PAPEL
DE LA FSESP Y LA ISP EN EL CONTEXTO
EUROPEO E INTERNACIONAL

Análisis

El período desde el 7º Congreso hasta hoy, ha sido muy prolífico en temas internacionales que han incidido en la política sindical internacional, tanto confederal como federalmente, ya que ambos ámbitos están estrechamente relacionados.

Cabe destacar que el proceso de globalización económica, especialmente lo relacionado con la liberalización del comercio internacional ha seguido desarrollándose. A pesar del fracaso de la última Conferencia ministerial de la OMC de Monterrey, la OMC ha seguido desarrollando aspectos cruciales y polémicos como la liberalización de la agricultura y los servicios, lo que puede suponer un desbloqueo del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) en la Conferencia ministerial que se celebra el mes de diciembre de 2005.

Sin embargo, la globalización económica ha seguido generando desigualdad, más pobreza, menor creación de empleo y mayor desempleo en el mundo entero. El incumplimiento sistemático de los plazos para conseguir los objetivos de desarrollo del Milenio acordados por Naciones Unidas ha puesto de manifiesto el poco impulso de los gobiernos a sus propias decisiones en la lucha contra la pobreza. Esta falta de compromisos ha tenido como consecuencia la puesta en marcha de una campaña internacional contra la pobreza, promovida por un gran número de organizaciones sociales y sindicales que se desarrolla a lo largo de todo este año.

En Europa la actualidad política ha estado centrada en la discusión sobre el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa y por la persistencia de la crisis económica. Mientras los países siguen los procedimientos establecidos en sus legislaciones nacionales para la ratificación del nuevo Tratado, el estancamiento económico de los países centrales (especialmente Alemania, Francia e Italia) y el aumento constante del precio del petróleo, han supuesto la reforma del Pacto de Estabilidad y Crecimiento que suaviza alguno de los parámetros de Maastricht a los que debían atenerse todos los Estados miembros de la Unión Europea. Por

B

1 otro lado, la negociación de los criterios y cantidades de
 - los presupuestos comunitarios para 2007-2013 con el
 - acuerdo en no aumentar el presupuesto más allá del 1%
 - del PIB europeo y las discrepancias en relación con el
 - reparto de los fondos de cohesión.

5 Si la situación económica está llena de incertidum-
 - bres, la política social está claramente amenazada por
 - las políticas que propone la Comisión Europea. A la re-
 - visión a la baja de los objetivos de la “Estrategia de Lis-
 - boa”, hay que añadir dos propuestas que han levantado
 - las protestas de muchos Estados miembros y del con-
 - junto del movimiento sindical y social europeo. Nos re-
 - ferimos a la propuesta de Directiva sobre los servicios
 - en el mercado interior y la revisión de la Directiva so-
 - bre tiempo de trabajo.

15 La Directiva sobre los servicios en el mercado inte-
 - rior (llamada Bolkestein) pretendía liberalizar el con-
 - junto de los servicios públicos para culminar con el
 - mercado interior europeo. Como sabemos, la propuesta
 - inicial vulneraba derechos laborales como los contem-
 - plados en la Directiva 96/71 relativa al desplazamiento
 - de los trabajadores en el marco de una prestación de
 - servicio transnacional y alentaba al “dumping social” a
 - través del llamado “Principio de país de origen” que
 - preveía que empresas prestadoras de servicios no tuvie-
 - ran que aplicar la legislación social y laboral del Estado
 - en el que prestasen sus servicios, sino únicamente la le-
 - gislación del país de origen de la empresa. Los últimos
 - informes rechazan que se aplique la Directiva al con-
 - junto de los servicios y excluye los servicios de interés
 - 20 general (entre los que se incluirían la sanidad y los ser-
 - vicios sociales, la educación, el agua...). Los próximos
 - meses son cruciales para detener la intención de la Co-
 - misión Europea de aplicar esta Directiva.

25 Por lo que respecta a la revisión de la Directiva sobre
 - el tiempo de trabajo (solamente es de aplicación al per-
 - sonal sanitario, en principio), se han rechazado los pun-
 - tos más conflictivos de la revisión. Entre otros, cabe
 - mencionar la opción de sobrepasar las 48 horas de lími-
 - te máximo semanal, que introdujo el Reino Unido y el
 - que no se considerara tiempo real de trabajo el tiempo
 - de espera que no se empleara en atender a pacientes. No
 - obstante, falta por ver que posición toma el Consejo
 - Europeo a este respecto puesto que es una decisión que
 - deben tomar ambas instituciones.

45 El análisis de la situación sindical y la posición de
 - las internacionales sindicales al respecto de la situación
 - descrita con anterioridad hay que situarla en dos acon-
 - tecimientos fundamentales. El primero de ellos, el 18º

A

Congreso de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). El congreso dio vía libre a la propuesta de creación de una única central sindical mundial. Otro acontecimiento reseñable ha sido el Congreso de la FSESP que ha supuesto reforzar el carácter europeo de la organización sindical, reforzando su papel como interlocutor europeo en el ámbito del sector público. Falta por ver cómo acomete esta nueva situación la Internacional de Servicios Públicos, cuyo Congreso será en 2007.

Otra consecuencia para la FSAP-CCOO de la situación internacional ha sido la puesta en marcha de proyectos de cooperación sindical, en el marco confederal. Este nuevo ámbito de actuación nos ha llevado a suscribir proyectos de cooperación sindical con organizaciones de los países del MERCOSUR y de la zona mediterránea.

Objetivos

Culminar el proceso de unidad sindical en el ámbito de las internacionales sindicales del sector y servicios públicos.

Reforzar el papel de interlocutor sindical europeo de la FSESP y sus estructuras, especialmente por lo que se refiere a la negociación colectiva europea.

La FSAP-CCOO y los sindicatos del Grupo del Mediterráneo debemos reforzar nuestro papel de referente en el sur de Europa de las políticas de defensa de los servicios públicos, tanto en las organizaciones internacionales como en las europeas.

Desarrollar los dos proyectos de cooperación en MERCOSUR y el Mediterráneo, consiguiendo los objetivos de estrechar las relaciones con las organizaciones sindicales de estos países y servir para reforzar el papel que éstas cumplen en sus respectivos países ante los poderes públicos y gobiernos, tanto estatales como regionales y locales.

Las organizaciones de CCAA y sectoriales deberán ser copartícipes de las políticas internacionales y europeas que desarrolle la federación estatal.

Propuestas de actuación**Propuesta internacional**

Culminar el proceso de unidad mundial en la ISP. Planteando una posición común del Grupo del Medite-

B

rráneo en torno a la propuesta de crear una única federación mundial que organice a las trabajadoras y trabajadores del sector y servicios públicos.

La unidad sindical no debe ser un proceso de absorción por parte de la ISP de las otra organización dependiente de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), sino que pasa por conseguir una posición común de ambas organizaciones sobre un modelo de sector público global que sirva de referencia sindical para acometer las políticas públicas en el marco de la globalización. Este modelo debe ser la respuesta sindical al Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) promovido por la OMC. Posterior debería ser toda una estructura organizativa y financiera de la nueva organización y su vinculación estatutaria con la nueva Confederación mundial.

La nueva organización debe buscar marcos de interlocución con aquellas organizaciones que, como la OMC, proponen las políticas más agresivas en contra del sector público. La FSAP-CCOO deberá promover estos espacios de diálogo social.

Sobre la política de alianzas con el resto de grupos y asociaciones del movimiento altermundialista. La FSAP-CCOO promoverá –junto con otros sindicatos– un mayor trabajo con estas organizaciones preservando a la vez nuestra propia autonomía sindical.

Propuesta en Europa

Reforzar a la FSESP será la prioridad principal de la FSAP-CCOO en este ámbito. Siguiendo potenciando los acuerdos en el Grupo sindical mediterráneo.

La prioridad será la reivindicar una ley marco sobre los servicios de interés general. Esta ley –prevista en el Tratado Constitucional Europeo– debe reflejar los criterios que regularán los principios por los que deben regirse la prestación de los servicios públicos y limitando su comercialización como pretende la propuesta de Directiva sobre los servicios en el mercado interior.

La segunda prioridad se centrará en conseguir un diálogo social europeo estructurado para las administraciones estatales, europeas, regionales y locales, a la vez que se sigue en la dinámica de conseguir comités de empresa europeos en las empresas de energía (agua, gas y electricidad), así como en las de recogida y tratamiento de residuos sólidos urbanos.

Finalmente, en relación con la unidad sindical mundial, la FSAP-CCOO trabajará para conseguir que la FSESP sea la representante única en Europa, del movimiento sindical internacional.

A**Propuesta de Cooperación sindical**

La FSAP-CCOO promoverá una mayor colaboración con las organizaciones latinoamericanas y mediterráneas a través de los programas de cooperación que tenemos que desarrollar hasta 2007.

Compartir líneas de actuación sindical con estas organizaciones nos permitirá tener una mayor capacidad de propuesta en el ámbito internacional y europeo, en defensa de los servicios públicos y las condiciones de trabajo de quienes trabajan en el sector. Al mismo tiempo, pretendemos ganar aliados para la defensa de una alternativa mundial de servicio público.

Instrumentos de intervención y evaluación

El área federal de acción sindical internacional y de cooperación será la encargada de coordinar las propuestas, el análisis y la evaluación de la acción sindical internacional. Como otras áreas funcionales, sus conclusiones y propuestas se elevarán a los órganos de dirección federales para su debate y, en su caso, aprobación.

A través del área las organizaciones de Comunidades Autónomas y sectoriales de la FSAP-CCOO participarán también en la actividad habitual de la Secretaría y

B

1 promoverán contactos con organizaciones territoriales
 - de organizaciones sindicales del Mediterráneo y de
 - América Latina con las que la FSAP-CCOO mantiene
 - relaciones bilaterales.

5 La FSAP-CCOO coordinará, con los diferentes sec-
 - tores, la participación en los Comités Permanentes de la
 - Administración Nacional, Local y Regional y de em-
 - presas de servicios de la FSESP, así como el grupo de
 - trabajo de la negociación colectiva. En el caso de las
 10 empresas de aguas, también se coordinará el trabajo en
 - los comités de empresa europeos. En el mismo sentido
 - se deberá coordinar el trabajo con la Federación de Sa-
 - nidad de CCOO en el Comité Permanente de Sanidad y
 - Servicios Sociales.

15 La FSAP-CCOO tratará de coordinar con otras fede-
 - raciones posiciones comunes cuando la política de las
 - internacionales sindicales toque aspectos o sectores que
 - afecten a más de una federación estatal de CCOO.

20 La FSAP-CCOO mantendrá una clara apuesta por
 - mantener informado y formado al conjunto de la afilia-
 - ción. Para ello seguiremos reforzando nuestra política
 - informativa a través de los soportes informativos. Tam-
 - bién, en la medida de lo posible, mantendremos la polí-
 - tica formativa que sobre política internacional hemos
 25 desarrollado a lo largo de todos estos años.

estatutos de la fsap-ccoo

Índice

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	38	• Artículo 25. Las Conferencias Federales	50
• Reivindicativa y de clase	38	• Artículo 26. El Consejo Federal	50
• Unitaria	38	• Artículo 27. El Comité Federal	51
• Democrática e independiente	38	• Artículo 28. La Comisión Ejecutiva Federal	52
• Participativa y de masas	38	• Artículo 29. La Secretaría General de la FSAP-CCOO	53
• De hombres y mujeres	38	• Artículo 30. La Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva Federal	54
• Sociopolítica	38	• Artículo 31. Los plenarios de áreas de trabajo federales	54
• Internacionalista	39		
• Compromisos federales	39	CAPÍTULO V. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL	54
CAPÍTULO I. DEFINICIÓN DE LA FEDERACIÓN	40	• Artículo 32. La Comisión de Control Económico y Administrativo de la FSAP-CCOO	54
• Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP-CCOO)	40	• Artículo 33. La Comisión de Garantías de la FSAP-CCOO	55
• Artículo 2. Estatutos y reglamentos	40	CAPÍTULO VI. ACCIÓN SINDICAL	55
• Artículo 3. Domicilio social	41	• Artículo 34. Principios generales de la acción sindical de la FSAP-CCOO	55
• Artículo 4. Emblema	41	• Artículo 35. Estructura funcional sectorial para la acción sindical y la negociación colectiva	55
• Artículo 5. Ámbito territorial	41		
• Artículo 6. Ámbito profesional	41	CAPÍTULO VII. FINANZAS	57
• Artículo 7. Afiliación internacional	41	• Artículo 36. Principios de la actividad económica	57
CAPÍTULO II. AFILIACIÓN, DERECHOS Y DEBERES DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS	41	• Artículo 37. Financiación y patrimonio de la Federación	57
• Artículo 8. Afiliación	41	• Artículo 38. Balance y presupuesto anual de la FSAP-CCOO	58
• Artículo 9. Derechos de los afiliados y afiliadas	42	• Artículo 39. Fondos patrimoniales	58
• Artículo 10. Elección de los órganos del sindicato	43	• Artículo 40. Obligaciones de las estructuras integradas en la FSAP-CCOO	58
• Artículo 11. Deberes y responsabilidades de los afiliados y afiliadas	43	• Artículo 41. La contabilidad	58
• Artículo 12. Medidas disciplinarias	44	• Artículo 42. Registro de afiliación	58
• Artículo 13. Baja en la Federación	44	CAPÍTULO VIII. INCOMPATIBILIDADES	59
CAPÍTULO III. ESTRUCTURA DE LA FSAP-CCOO	45	• Artículo 43. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la FSAP-CCOO	59
• Artículo 14. Niveles de estructuración	45	CAPÍTULO IX. DISOLUCIÓN DE LA FSAP-CCOO	59
• Artículo 15. Configuración de la estructura orgánica	45	• Artículo 44. Disolución de la FSAP-CCOO o de sus estructuras	59
• Artículo 16. Estructura orgánica	46		
• Artículo 17. Participación de las estructuras	46	ANEXOS A LOS ESTATUTOS DE LA FSAP-CCOO APROBADOS EN EL 9º CONGRESO FEDERAL	60
• Artículo 18. Derechos y deberes de las federaciones autonómicas y de nacionalidad	46		
• Artículo 19. Responsabilidad de la FSAP-CCOO	47	ANEXO I. Ámbito profesional de la afiliación de FSAP-CCOO según Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)	60
• Artículo 20. Medidas disciplinarias referidas a órganos de las estructuras integradas en la FSAP-CCOO	47	ANEXO II.	60
• Artículo 21. Autodisolución de los órganos	48		
• Artículo 22. Acuerdos de los órganos	49		
CAPÍTULO IV. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, REPRESENTACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA FSAP-CCOO	49		
• Artículo 23. Órganos de dirección, representación y coordinación de la FSAP-CCOO	49		
• Artículo 24. El Congreso Federal	49		

A

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

La Federación de Servicios y Administraciones Públicas (en adelante, FSAP-CCOO) se inspira en los mismos principios que la CS de CCOO y son:

Reivindicativa y de clase

Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras. En su seno pueden participar todas las personas sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

Unitaria

La FSAP-CCOO mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo de tiempo posible, de una Federación en los Servicios Públicos que sea expresión libre y unitaria de toda la clase trabajadora. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad.

En esta dirección la FSAP-CCOO 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 y las trabajadoras, a partir de las asambleas y de los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

Democrática e independiente

La independencia de la FSAP-CCOO se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y la participación de las personas trabajadoras en la vida interna del Sindicato.

Las asambleas de los afiliados y afiliadas, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la

B

1 FSAP-CCOO y el respeto a las decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia y lo que nos caracteriza como sindicato asambleario.

5 La FSAP-CCOO asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado, de los partidos políticos y de cualquier otro interés ajeno a sus fines.

Participativa y de masas

10 Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores y trabajadoras exige su protagonismo directo, la FSAP-CCOO se propone organizar a la mayoría de estas personas con el fin de incorporarlas a la lucha por su propia emancipación.

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

De hombres y mujeres

20 La FSAP-CCOO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca. Para ello la FSAP-CCOO se propone incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como en 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.

Sociopolítica

40 Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, la FSAP-CCOO asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase, en la perspectiva de la supresión de toda forma de opresión y explotación.

45 Asimismo, la FSAP-CCOO ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, discapacitados, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo, con el fin de eliminar cualquier forma

A

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 FSAP-CCOO, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.
- Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.
- Se define a favor del Estado Federal.

La FSAP-CCOO reconoce y defiende la realidad plurinacional, pluricultural y plurilingüística del Estado español. En consecuencia, se establecerán los medios suficientes para que los idiomas oficiales de ámbito autonómico distintos del castellano puedan ser usados plenamente en todos los ámbitos federales: comunicaciones, publicaciones, órganos de dirección y congresos.

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

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

Internacionalista

La FSAP-CCOO 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 FSAP-CCOO colaborará con las organizaciones sindicales internacionales y actuará en favor de la unificación del sindicalismo mundial.

B

c) Apoyará, dentro y fuera del país, las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de las personas extranjeras que trabajan en España.

d) La FSAP potenciará la coordinación con los órganos de representación sindicales de los servicios públicos de otros países.

De igual manera, la FSAP-CCOO se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y por el socialismo y con los refugiados y trabajadores perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

Compromisos federales

La FSAP-CCOO expresa su voluntad de defender:

1. La consolidación, extensión y ampliación de los servicios públicos, utilizando al máximo sus recursos y universalizando su prestación, con el objetivo de contribuir a la eliminación de las desigualdades sociales y favorecer su eficacia y eficiencia.
2. Los derechos económicos, profesionales y sociales, así como el libre ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras de su ámbito, en plena igualdad con el resto de la clase trabajadora.
3. El derecho a la libertad ideológica, política, sindical y de expresión de todas las personas afiliadas a la FSAP-CCOO.
4. La no discriminación profesional por razón de género y el impulso de programas de acción positiva, a través de los cuales se obtengan mayores cuotas de igualdad.
5. La lucha contra la corrupción en las administraciones y servicios públicos, así como la transparencia en la gestión, exigible en toda sociedad democrática.
6. El impulso de las políticas de transferencias que supongan una mayor cercanía entre el servicio público y la ciudadanía, primando con ello la mayor satisfacción de las necesidades sociales.

En general, luchará por conseguir que se lleve a cabo un efectivo servicio público profundizando en la reforma democrática de las estructuras y funcionamiento de las administraciones y servicios públicos, unos mayores índices de profesionalización, garantizando y respetando los derechos de sus trabajadores y trabajadoras, y manteniéndose al servicio de los ciudadanos y ciudadanas.

A

CAPÍTULO I DEFINICIÓN DE LA FEDERACIÓN

Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP-CCOO)

La FSAP-CCOO es una organización sindical democrática y de clase que organiza en sus estructuras a los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos, empresas prestadoras de servicios sociales y de atención a la persona y defiende sus intereses profesionales, políticos y sociales comprendidos en su ámbito de actuación, especialmente, en los centros de trabajo. Está integrada por las federaciones autonómicas o de nacionalidad, así como las estructuras de ellos dependientes. La FSAP-CCOO es una organización confederada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CCOO) y en coherencia con esta vinculación orienta sus actividades a:

- a) Al desarrollo, mantenimiento y defensa de los servicios públicos del Estado Social y de Derecho.
- b) A la mejora de la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos, servicios sociales y en general las empresas destinadas a la prestación de servicios y de atención a las personas.
- c) El ejercicio efectivo, en el ámbito de las administraciones, servicios públicos y empresas prestadoras de servicios públicos, del derecho de todas las trabajadoras y trabajadores a un empleo estable y con derechos.
- d) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.
- e) La mejora de las condiciones de vida y de trabajo de trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos.
- f) A la promoción social, económica y profesional de las personas al servicio de las administraciones y empresas prestadoras de servicios públicos.
- g) A la promoción de la ética en el ejercicio de la función pública y de los valores del servicio público.
- h) A la lucha contra la corrupción en las administraciones y servicios públicos.
- i) Al acceso al empleo en la función pública en condiciones de igualdad.
- j) La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.

B

- k) La integración social y laboral de la clase trabajadora en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- l) La mejora de las condiciones de vida y la promoción socio-cultural de los trabajadores y trabajadoras.
- m) A la universalización y extensión de los derechos a la negociación colectiva.
Para ello la FSAP-CCOO desarrolla su actividad sindical a través de:
 1. La negociación colectiva.
 2. La participación institucional.
 3. La promoción de actividades dirigidas al impulso y defensa de los servicios públicos.
 4. La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores.
 5. La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y, en especial, de las afiliadas y afiliados.
 6. Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

La FSAP-CCOO admite en su seno a los trabajadores y trabajadoras de las administraciones, servicios públicos y empresas prestadoras de servicios públicos que desarrollan su actividad en el Estado español y en empresas u organismos dependientes de este en el extranjero, con independencia de su vinculación contractual con las mismas, 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 FSAP-CCOO aprobada en sus diferentes órganos de dirección.

Su funcionamiento vendrá regulado por los presentes estatutos y sus reglamentos de desarrollo. En lo no establecido expresamente en ellos se estará a lo dispuesto en los Estatutos y reglamentos de la CS de CCOO. La FSAP-CCOO adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 2. Estatutos y reglamentos

Los Estatutos de la FSAP-CCOO establecen sus ámbitos profesional y territorial, regulan su funcionamiento y estructura, determinan los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas, así como los requisitos necesarios para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran,

A

junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable, excepto mediante los órganos y requisitos recogidos en los contenidos de estos estatutos. Vinculan a todas las estructuras que integran la FSAP-CCOO y a su afiliación.

Los reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales, derechos y deberes previstos en ellos. Obligan a todas las estructuras y a la afiliación de la FSAP-CCOO.

Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos de la FSAP-CCOO y sus reglamentos.

La Comisión de Garantías Federal será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse entre las diferentes estructuras, en la aplicación de los preceptos estatutarios.

Los Estatutos y reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

Artículo 3. Domicilio social

La FSAP-CCOO tendrá como domicilio social el de la calle Cardenal Cisneros 65, 28010 Madrid. El Consejo Federal podrá acordar el cambio a otro lugar.

Artículo 4. Emblema

El emblema de la FSAP-CCOO que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es el confederal, añadiéndole la inscripción de la denominación federal debajo o junto al mismo.

Las federaciones autonómicas o de nacionalidad podrán añadir al emblema de la FSAP-CCOO la bandera reconocida por sus confederaciones autonómicas o de nacionalidad.

Artículo 5. Ámbito territorial

El ámbito territorial de actividad de la FSAP-CCOO será el constituido por el territorio del Estado español, incluidas las representaciones oficiales del Estado o las Administraciones Públicas en el extranjero, así como otros ámbitos y empresas prestadoras de servicios públicos, de titularidad española con sedes en el extranjero.

B

Artículo 6. Ámbito profesional

El ámbito subjetivo de actuación de la FSAP-CCOO, en función de los criterios de estructuración y encuadramiento organizativo correspondientes a las federaciones de rama, definidos en los Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO, se concretan en el Anexo I y con carácter general comprenderá:

- Las personas en general que, con independencia de su relación contractual, presten sus servicios en las distintas administraciones, organismos autónomos, entes y empresas públicas.
- Las personas que trabajen en empresas que mantengan con las distintas administraciones relaciones contractuales para la prestación de servicios con financiación y/o regulación pública.
- Las personas empleadas en empresas, cuya finalidad sea la creación y/o ejecución de servicios públicos y cuya labor implique una prestación y/o beneficio social.
- Dentro del ámbito indicado en los puntos anteriores, los trabajadores y trabajadoras autónomos que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo, así como cualquier persona que preste su servicio bajo el control y dirección de otra, con independencia de la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

Artículo 7. Afiliación internacional

La FSAP-CCOO es miembro de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP).

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

CAPÍTULO II AFILIACIÓN, DERECHOS Y DEBERES DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS

Artículo 8. Afiliación

La afiliación a la FSAP-CCOO es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las

A

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 que, acordadas por los órganos de dirección de la Federación, los desarrollen.

La afiliación se realizará en función del ámbito profesional recogido en los presentes estatutos, así como de la ubicación del centro de trabajo o empresa, a través de las distintas federaciones autonómicas o de nacionalidad, mediante sus estructuras organizativas y secciones sindicales. En el caso de los trabajadores y trabajadoras del Servicio Exterior, la afiliación se realizará directamente por la federación estatal.

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

Artículo 9. Derechos de los afiliados y afiliadas

Todos los afiliados y afiliadas a la FSAP-CCOO 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.
- 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 y candidata, tanto a los órganos de la FSAP-CCOO o de cualquier otro de las diferentes estructuras sindicales federales; a presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congreguales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento, salvo cuando, por razón de su pertenencia a un órgano de dirección de un ámbito de encuadramiento diferente, participe en este otro ámbito como miembro nato. Todo ello conforme a lo indicado en estos estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.
- c) Disponer de los Estatutos y Reglamentos federales vigentes.
- d) Disponer la información adecuada de las actuaciones de los diferentes órganos de la Federación.
- e) A la libertad de expresión y a manifestar opinio-

B

nes 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.

- f) Al respecto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de ellos. También a su vida privada.
- g) Solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura federal que corresponda, contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.
- h) Recibir el oportuno asesoramiento sindical, técnico y asistencial por parte de la Federación, 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 FSAP-CCOO, las estructuras en ella integradas, o contra sus órganos respectivos.
- i) 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 FSAP-CCOO y las organizaciones que la integran. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie autorización expresa de la persona afiliada, a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones integradas en la FSAP-CCOO. Reglamentariamente, la CS de CCOO, articulará los derechos de acceso y rectificación de los datos de carácter personal por parte de los afiliados y afiliadas.
- j) Recibir gratuitamente la publicación “Tribuna de la Administración Pública”, con periodicidad mensual.

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

A

Artículo 10. Elección de los órganos del sindicato

Las personas que formen parte de los órganos de dirección y representación y de las asambleas congresuales serán electivas. Podrán ser revocadas por los órganos que les eligieron o conforme a lo dispuesto en los presentes estatutos, incluidas las causas disciplinarias o derivadas de alguna incompatibilidad.

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

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

En el desarrollo de CCOO como sindicato de hombres y mujeres y para lograr que la participación de las mujeres en los órganos de dirección 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.

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 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, como mínimo, tantos candidatos y candidatas como puestos a elegir.
- b) Sólo se admitirán las listas de candidatas y candidatos presentadas por al menos el 10 por 100 de los delegados y delegadas o delegaciones presentes.

B

- c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos y candidatas el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato o candidata de más antigüedad en la afiliación y, de ser la misma, se decidirá la persona de menor edad.
- d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos y candidatas por el orden en que figuren en la candidatura.
- e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Económico y Administrativo la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.

Artículo 11. Deberes y responsabilidades de los afiliados y afiliadas

- a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y las normas y resoluciones del Consejo Federal que los desarrollen, procurarán la consecución de los fines y objetivos que la FSAP-CCOO propugna, así como la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.
- b) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la FSAP-CCOO en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.
- c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la FSAP-CCOO son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación, defensa y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas incluidos en el ámbito de actuación de dicho órgano y a los miembros del mismo. Se respetará a estos últimos el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.
- d) Los afiliados y afiliadas deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la CS de CCOO.

A

- e) Los afiliados y afiliadas aceptan la actuación de la Comisión de Garantías Federal y se comprometen a agotar las vías internas de 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 43 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la FSAP-CCOO.
- g) Cuando CCOO convoque un paro o huelga cuyo seguimiento conlleve descuento en nómina, los afiliados y afiliadas liberados del ámbito afectado deberán comunicar al centro directivo su participación en el mismo. Cuando no se les hubiera efectuado dicho descuento o no tuvieran reconocido este derecho, deberán reintegrar la cantidad equivalente al descuento a la estructura para la que prestan servicio o a la Fundación “Paz y Solidaridad” de CCOO.
- h) Los delegados y delegadas sindicales y personas miembros de órganos de representación sindical que disfruten de horas sindicales, no podrán utilizar ese crédito horario (salvo aquellos colectivos que tengan mermados los derechos sindicales generales) en las horas que coincidan con convocatorias, por parte de las estructuras de la FSAP-CCOO o de la CS de CCOO, de paros o huelgas en el ámbito del que dependan laboralmente.
- i) Los afiliados y afiliadas asumirán y se responsabilizarán individualmente i/o colectivamente, tanto en el interno, como en el externo del Sindicato, de aquellos actos contrarios a las normas y a los acuerdos validamente adoptados por los órganos de la FSAP-CCOO. Cuando el incumplimiento de las normas, reglamentos y/o acuerdos supongan una sanción pecuniaria para la organización, la FSAP-CCOO podrá repercutirla a las personas responsables de estos actos.

Artículo 12. Medidas disciplinarias

La conducta de un afiliado o afiliada a la FSAP-CCOO que suponga un incumplimiento de los Estatutos o actuación contraria a los fines y objetivos que ésta propugna, así como a los derechos reconocidos a las es-

B

- estructuras, órganos o personas afiliadas, dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias, que podrán ser definitivas o cautelares.
- En el reglamento confederal se definirán las faltas distinguiendo su calificación y tipificación, así como las sanciones en orden a la gravedad de las faltas, los órganos competentes para sancionar y acordar la apertura de expediente sancionador.
- El 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:
- Expulsión
 - Suspensión de dos a cuatro años de los derechos de la persona afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- Por faltas graves:
- Suspensión de seis meses a dos años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- Por faltas leves:
- Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
 - Amonestación interna y/o pública.
- Dicho Reglamento contendrá los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de éstas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de 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 13. Baja en la Federación

- Se causará baja en la FSAP-CCOO por:
- Libre decisión del afiliado o afiliada.
 - Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la FSAP-CCOO.

A

- c) Por impago injustificado de la cuota de tres mensualidades o tres recibos consecutivos, con comunicación previa a la persona interesada.
- d) Por fallecimiento de la persona afiliada.
- e) Por presentación a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO, salvo que existiera autorización expresa por parte del órgano de dirección competente en el ámbito correspondiente.

CAPÍTULO III ESTRUCTURA DE LA FSAP-CCOO

Artículo 14. Niveles de estructuración

Partiendo de lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de los presentes Estatutos y en función de sus compromisos y objetivos, la FSAP-CCOO se estructura en un nivel orgánico que agrupa a las organizaciones listadas en el artículo 16 y en un nivel funcional relativo a los sectores.

Las organizaciones que conforman el nivel orgánico son la máxima expresión de la estructura, funciones y competencias de la FSAP-CCOO en sus correspondientes territorios y, en función de su capacidad de autoorganización, se dotarán de las estructuras territoriales y funcionales que acuerden sus congresos y órganos de dirección.

Las estructuras sectoriales que componen el nivel funcional tienen como finalidad la atención a los trabajadores y trabajadoras que están encuadrados en sus respectivos ámbitos funcionales en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales.

Artículo 15. Configuración de la estructura orgánica

La sección sindical

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. Su constitución se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el artículo 17.5 de los Estatutos de la CS de CCOO.

B

1 Su funcionamiento será democrático y sus acuerdos se adoptarán por mayoría.

- En función de sus necesidades, la sección sindical podrá elegir los órganos estatutarios que estime convenientes para el mejor desarrollo de sus fines y, en todo caso, se dotará de un secretario o secretaria general.

- La asamblea de afiliadas y afiliados es su órgano máximo de dirección.

10 La sección sindical intercentros

- De acuerdo con las secciones sindicales constituidas en distintos centros de una misma empresa y consultada la organización sectorial correspondiente, en caso de existir, las organizaciones territoriales de la FSAP-CCOO relacionadas en el artículo 16 de los presentes Estatutos, podrán acordar la constitución de secciones sindicales intercentros, en función de lo previsto en el párrafo anterior.

20 - En el ámbito estatal se constituirán, además de la Sección Sindical Intercentros de la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE), todas aquellas que acuerde el Consejo Federal.

25 Federaciones autonómicas o de nacionalidad

- Las federaciones autonómicas o de nacionalidad agrupan a todas las personas afiliadas a la FSAP-CCOO en su ámbito y constituyen su estructura organizativa territorial. De acuerdo con los Estatutos de la CS de CCOO, son parte integrante de la FSAP-CCOO y conforman su expresión, en tanto que rama, en el ámbito territorial y se agrupan en las distintas Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad.

35 - Por medio de los presentes Estatutos, se garantiza su presencia en el Congreso y en consejos federales, atendiendo a los principios democráticos de representatividad y proporcionalidad.

- Sus funciones serán las de dirigir, decidir y coordinar en su ámbito todas las iniciativas de carácter orgánico que estimen, dentro de los acuerdos establecidos por el Congreso y órganos de dirección de la FSAP-CCOO, para lo cual se dotarán de los órganos de dirección necesarios para desarrollar los preceptos recogidos en los presentes Estatutos y las orientaciones del Congreso y órganos de dirección de la FSAP-CCOO.

45 - Las federaciones autonómicas o de nacionalidad, de acuerdo con lo que disponen los presentes Estatutos, las ponencias congresuales y las orientaciones de los órganos de dirección de la FSAP-CCOO, en función de sus necesidades, realidades territoriales y capacidades de

A

autoorganización podrán, según los casos, organizarse en sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales. Así mismo, podrán acordar dotarse de las estructuras funcionales y/o sectoriales que consideren más adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos sindicales.

Artículo 16. Estructura orgánica

La FSAP-CCOO está integrada por las siguientes organizaciones:

- FSAP de Andalucía
- FSAP de Aragón
- FSAP de Asturias
- FSAP de Canarias
- FSAP de Cantabria
- FSAP de Castilla-La Mancha
- FSAP de Castilla y León
- FSAP de Catalunya
- FSAP de Ceuta
- FSAP de Euskadi
- FSAP de Extremadura
- FSAP de Galicia
- FSAP de Les Illes Balears
- FSAP de Madrid
- FSAP de Melilla
- FSAP de Murcia
- FSAP de Navarra
- FSAP del País Valencià
- FSAP de La Rioja

La denominación de dichas estructuras orgánicas puede ser modificada por el Consejo Federal. Mediante el procedimiento establecido estatutariamente cabe modificar las organizaciones listadas ante supuestos de disolución o de disociación de éstas.

La iniciativa para la fusión o unificación de las estructuras listadas anteriormente, con sus homólogas de otras ramas y mismo ámbito territorial, en aplicación de la política de fusiones federativas, al igual que en los casos de disolución, solamente podrán ser adoptadas, con propuesta razonada al efecto, por acuerdo de la mayoría absoluta de las personas integrantes del Consejo de la FSAP-CCOO.

Artículo 17. Participación de las estructuras

Las diversas estructuras que se integran y agrupan en las federaciones autonómicas o de nacionalidad partici-

B

pan en los respectivos órganos de dirección en la forma en que se determine en sus congresos, atendiendo a los principios democráticos de representatividad y proporcionalidad que inspiran la configuración de los órganos de dirección de la FSAP-CCOO.

Artículo 18. Derechos y deberes de las federaciones autonómicas y de nacionalidad

1. Las Federaciones Autonómicas y de Nacionalidad tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo; no obstante, en aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general, los órganos de dirección federales podrán recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el Capítulo VI de los presentes estatutos. Podrán relacionarse directamente con las estructuras que compongan su organigrama.
2. En cumplimiento de lo mandatado en los Estatutos de la CS de CCOO, la FSAP-CCOO será la única organización, en su ámbito, facultada para disponer de Estatutos propios y registrados. En el caso de las Federaciones Autonómicas o de Nacionalidad, se procederá al registro oficial, en el organismo correspondiente, de las actas de sus congresos constitutivos o renovadores, en las que conste fehacientemente la plena aceptación de los presentes Estatutos, así como las estructuras que componen su organigrama. De dicho registro se remitirá copia a la comisión ejecutiva de la FSAP-CCOO.
3. Tienen autonomía de gestión económica en su ámbito de actuación, en el marco del presupuesto acordado por el Consejo de la FSAP-CCOO. Deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes federales y confederales. Sólo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las normas internas de gestión. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de los órganos de dirección federales.
4. Las Federaciones Autonómicas o de Nacionalidad utilizarán el CIF de la FSAP-CCOO, de acuerdo con el Reglamento de Gestión Fiscal,

A

- mediante autorización expresa de los órganos de dirección federales.
5. Poseen el derecho y el deber de participar en la elaboración de la política sindical de FSAP-CCOO a través de los órganos de dirección estatales de los que forma parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en su ámbito territorial de competencia.
 6. Todas las estructuras integradas en la FSAP-CCOO y que componen su configuración, así como las estructuras y entidades en ellas incluidas, aceptan los Estatutos de la FSAP-CCOO y programas, la política sindical aprobada en los Congresos federales estatales y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo federal de la FSAP-CCOO.
 7. Sus estructuras y normas de funcionamiento deberán ser adaptadas a lo que se establezca en los congresos y en los estatutos de la FSAP-CCOO, así como a lo acordado por los órganos de dirección. En lo no previsto en éstos, serán de aplicación los Estatutos de la CS de CCOO con carácter supletorio.
 8. Todas las estructuras citadas y la totalidad de las agrupadas en ellas aceptan expresamente la actuación de la Comisión de Garantías de la FSAP-CCOO 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.
 9. Las Federaciones Autonómicas o de Nacionalidad acordarán sus respectivos ámbitos de estructuración territorial y sectorial, atendiendo a los criterios y definiciones establecidas en los presentes Estatutos.
 10. Los representantes legales de las Federaciones Autonómicas y de Nacionalidad serán a todos los efectos sus Secretarios o Secretarías Generales en el ámbito de sus competencias y durante la vigencia de su mandato.

Si entre congreso y congreso el Secretario o Secretaria General de cualquiera de las mencionadas estructuras dimitiese, falleciese o, por cualquier otra causa, no continuara ejerciendo el car-

B

go, se podrá elegir un sustituto o sustituta por mayoría absoluta de su Consejo, hasta el Congreso ordinario o extraordinario convocado a tal efecto si así lo decidiera el órgano de dirección mencionado.

El Secretario o Secretaria General de la FSAP-CCOO y los Secretarios o Secretarías Generales de las Federaciones Autonómicas o de Nacionalidad no podrán ser elegidos por más de dos mandatos consecutivos, prorrogables a un tercero.

11. Con carácter general, será de aplicación en todas las Federaciones Autonómicas o de Nacionalidad el régimen de incompatibilidades previsto en el Capítulo VIII de los presentes Estatutos.

Artículo 19. Responsabilidad de la FSAP-CCOO

La FSAP-CCOO no responderá de los actos y obligaciones contraídas por las estructuras listadas en su artículo 16 de los presentes Estatutos, si estos no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera, patrimonial, de gestión y de protección de datos hayan adoptado los órganos competentes de la Federación.

La FSAP-CCOO no responderá de las actuaciones sindicales de las federaciones autonómicas y de nacionalidad y estructuras dependientes de éstas, adoptadas por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 18.1 y 34 (acción sindical) de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de dirección federales estatales.

La FSAP-CCOO no responderá de las actuaciones de sus afiliados y afiliadas cuando estas lo sean a título personal y no representativas de la Federación, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que se pudieran adoptar respecto a su afiliado o afiliada.

Artículo 20. Medidas disciplinarias referidas a órganos de las estructuras integradas en la FSAP-CCOO

El incumplimiento de los Estatutos y su desarrollo reglamentario, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y las decisiones adoptadas por el Consejo y el Comité Federal, del

A

programa y de los principios inspiradores de la FSAP-CCOO, podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, que podrán ser definitivas o cautelares.

El procedimiento y sanciones aplicables en estos supuestos serán los establecidos en los Estatutos de la CS de CCOO y su desarrollo reglamentario, y los que, en su defecto o de forma complementaria, se acuerden para el ámbito federal por los órganos competentes.

En este sentido, 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 una persona administradora al efecto, todas las funciones anteriormente señaladas.
- 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 una persona 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 12 meses, un congreso o asamblea extraordinaria 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 cuando ésta sea publicada. Durante dicho periodo 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.

Por faltas graves:

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

B

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:

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.

En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia del órgano interesado antes de adoptarse medida alguna.

Artículo 21. Autodisolución de los órganos

1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de organizaciones integradas en la FSAP-CCOO, la Comisión Ejecutiva inmediatamente superior, designará una dirección provisional que sustituya a tal órgano, la cual convocará un congreso o asamblea extraordinarios del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la dirección provisional. El plazo máximo que tendrá la dirección provisional para convocar y realizar el congreso o asamblea extraordinarios será de doce meses. La fecha de convocatoria deberá ser ratificada por el Consejo del ámbito correspondiente al órgano que designó a la dirección provisional. Durante el periodo de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección autodisuelto o dimitido, así como la de todos sus miembros derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección.
2. Se considerará dentro del supuesto de autodisolución, el hecho de que el órgano colegiado haya visto reducidos los miembros elegidos directamente en el Congreso a menos de la mitad de los mismos.

A

Artículo 22. 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, así como las que formen parte del mismo por el cargo que ocupen. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de quórum. Se entenderá por mayoría absoluta cuando los votos afirmativos sean más de la mitad del recuento resultante.

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

**CAPÍTULO IV
ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, REPRESENTACIÓN
Y COORDINACIÓN DE LA FSAP-CCOO**

Artículo 23. Órganos de dirección, representación y coordinación de la FSAP-CCOO

Los órganos de dirección de la FSAP-CCOO son:

- a) El Congreso Federal.
- b) La Conferencia Federal.
- c) El Consejo Federal.
- d) El Comité Federal.
- e) La Comisión Ejecutiva Federal.

El órgano de representación de la FSAP-CCOO es:
La Secretaría General.

Los órganos de coordinación, ejecución y seguimiento de la FSAP-CCOO son:

- f) La Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva Federal.
- g) Los plenarios de áreas y secretarías federales.

Artículo 24. El Congreso Federal

El Congreso Federal es el máximo órgano de deliberación y decisión de la FSAP-CCOO.

B

a) Composición:

El Congreso Federal, una vez fijado el número de miembros, estará compuesto por la Secretaría General, la Comisión Ejecutiva Federal y los miembros elegidos por las estructuras territoriales federales y el servicio exterior, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso.

Los delegados y delegadas al Congreso Federal serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

b) Funcionamiento:

El Congreso se convocará, con carácter ordinario, cada cuatro años por el Consejo Federal.

Con carácter extraordinario, podrá ser convocado cuando así lo acuerde el Consejo Federal por mayoría absoluta, o las estructuras territoriales federales que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes de la Federación, siempre que sea decidido por sus Consejos correspondientes.

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.

Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Federación en los apartados de Definición de Principios y Definición de la Federación, que requerirán mayoría de dos tercios. Asimismo, en el apartado de Disolución de la FSAP-CCOO se requerirá una votación cualificada de cuatro quintos de sus miembros.

Las normas de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso serán establecidas por el Consejo Federal a propuesta del Comité Federal y, en su defecto, por la Comisión Ejecutiva.

Se articularán los procesos congresuales de forma que, primero, se celebrará el Congreso de la FSAP-CCOO, previa celebración de un sistema de asambleas congresuales, y, con posterioridad, los congresos ordinarios de las estructuras federales.

A

- c) Funciones:
- Determinar la orientación político-sindical de la FSAP-CCOO. -
 - Aprobar o modificar el programa general de la FSAP-CCOO. -
 - Decidir sobre la modificación de los Estatutos de FSAP-CCOO. 5
 - Elegir al secretario o secretaria general de la FSAP-CCOO, mediante sufragio libre y secreto. -
 - Elegir la Comisión Ejecutiva Federal, mediante sufragio libre y secreto, en el número que se determine, a propuesta de la Comisión Electoral. 10
 - Elegir la Comisión de Control Económico y Administrativo y la Comisión de Garantías de la FSAP-CCOO, mediante sufragio libre y secreto. 15
 - Aprobar la composición del Consejo Federal. -
 - Decidir, por acuerdo de 4/5 del Congreso, sobre la disolución de la FSAP-CCOO. -

Artículo 25. Las conferencias federales

Entre Congreso y Congreso, y cuando a propuesta del Comité Federal y, en su defecto, la Comisión Ejecutiva Federal, el Consejo de la FSAP-CCOO lo considere oportuno, podrán convocarse Conferencias para debatir y establecer la posición de la Federación en relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical federal, en línea con lo aprobado en el Congreso. 30

Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la FSAP-CCOO y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Federal. -

En cada convocatoria específica, el Consejo Federal establecerá los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando al menos tantos delegados y delegadas como miembros del Consejo Federal, elegidos por su respectiva estructura territorial federal. 40

Artículo 26. El Consejo Federal

El Consejo Federal es el máximo órgano de dirección y participación de la Federación entre congresos. 45

a) Composición

El Consejo Federal estará compuesto por:
La Comisión Ejecutiva Federal, incluido el secretario o secretaria general. -

B

Los secretarios o secretarías generales de las federaciones autonómicas o de nacionalidad.

Los coordinadores o coordinadoras de los sectores federales estatales y los secretarios o secretarías generales de las secciones sindicales intercentros de ámbito estatal.

El resto de personas, en la cantidad que acuerde el pleno del Congreso, serán elegidas por las estructuras autonómicas o de nacionalidad en sus respectivos consejos, en proporción a las cotizaciones, con arreglo a las previsiones establecidas en el artículo 10 de los presentes Estatutos. Dicha composición podrá actualizarse bienalmente, de acuerdo con lo previsto por el reglamento del Consejo de la FSAP-CCOO, con los mismos criterios anteriores.

El Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, podrá incorporar a sus reuniones, con voz pero sin voto, a otras personas cuando, por su responsabilidad en determinadas áreas, considere oportuna su presencia o asesoramiento. Asimismo, a las reuniones del Consejo podrán asistir, con voz y sin voto, los miembros de las Comisiones de Garantías y de Control Económico y Administrativo de la FSAP-CCOO.

b) Funcionamiento

El Consejo Federal será convocado por la Comisión Ejecutiva, al menos, dos veces al año de forma ordinaria, y de manera extraordinaria (cuando así se solicite por un tercio de sus miembros. 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.

Las resoluciones y decisiones del Consejo Federal se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes estatutos.

En caso de dimisión de alguna persona del Consejo Federal, el Consejo de la estructura territorial federal respectiva deberá elegir una nueva. De igual manera, podrá procederse en los casos de que alguna persona sea relevada. No se admitirá ninguna sustitución desde el momento de la convocatoria del Consejo y hasta su celebración.

c) Funciones

- Discutir y decidir sobre la política general de la Federación entre congresos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva.
- Convocar el Congreso Federal y aprobar las normas que regulan el proceso congresual y el Re-

A

- glamento de Funcionamiento del Congreso. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por aquellas con que se doten las estructuras integradas en la FSAP-CCOO.
- Aprobar anualmente el presupuesto consolidado del conjunto de las estructuras federales.
 - Decidir sobre la afiliación de organizaciones a la FSAP-CCOO.
 - Realizar la correspondiente propuesta en los supuestos de fusión de federaciones, de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos confederales.
 - Conocer anualmente los informes que le presenten las Comisiones de Garantías y de Control Económico y Administrativo de la FSAP-CCOO.
 - Debatir y en su caso aprobar los informes que presente el Comité Federal.
 - Convocar las conferencias federales.
 - Convocar las Conferencias Sectoriales y las Conferencias de las Secciones Sindicales estatales y las Secciones Sindicales Intercentros de ámbito estatal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal.
 - El Consejo Federal, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal, 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.
 - Debatir y, en su caso, aprobar los informes y los planes de trabajos que presenten las distintas áreas de trabajo federales.
 - Aprobar los siguientes reglamentos:
 - a) El reglamento de funcionamiento del Consejo Federal, en la primera reunión tras el Congreso, y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.
 - b) El reglamento que regule el acceso a los registros de contabilidad y de afiliación.
 - c) El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.
 - d) El reglamento de funcionamiento de las Comisiones de Garantías y de Control Económico y Administrativo de la FSAP-CCOO.
 - e) Los reglamentos de la Comisión Federal de Finanzas y de la Unidad de Gestión Federal.
 - f) Los reglamentos de fondos federales y los relacionados con la actividad económica.
 - Los que el propio Consejo Federal, en el des-

B

- arrollo de la política sindical, considere convenientes.
- La modificación del emblema de la FSAP-CCOO.
 - Acordar el cambio de domicilio social de la FSAP-CCOO.
 - Nombrar a los miembros de la FSAP-CCOO en el Consejo Confederal.
 - Nombrar la máxima responsabilidad al frente de la publicación mensual "Tribuna de la Administración Pública" y señalar la línea editorial. También fijará los criterios de composición del Consejo Editorial del "Tribuna".
 - Cuantas otras competencias se le asignen en estos estatutos.
- Los acuerdos y resoluciones del Consejo Federal serán de obligado cumplimiento para todas las estructuras que integran la FSAP-CCOO.

Artículo 27. El Comité Federal

Es el órgano para la dirección y coordinación federal y participa en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación.

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

Es el órgano en el que, de forma habitual, se sustancian periódicamente las funciones de coordinación y cohesión que le son exigibles a la mejor práctica de la federalidad y representa, por excelencia, la voluntad de dirección colectiva que caracteriza a la Federación.

a) Composición.

1. El secretario o secretaria general de la FSAP-CCOO.
2. La Comisión Ejecutiva Federal.
3. Los secretarios y secretarías generales de las estructuras listadas en el artículo 16 y los coordinadores y coordinadoras de los sectores estatales constituidos.

b) Funcionamiento.

El Comité Federal funcionará de forma colegiada, con reuniones periódicas convocadas por la secretaría general o a petición de un tercio de sus miembros. El Comité Federal responderá de su gestión ante el Consejo entre congreso y congreso.

A

- c) Funciones y competencias. 1
 Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, el Comité Federal aprobará un reglamento de funcionamiento interno. -
 Debatir y orientar la política de acción sindical y organizativa, así como su desarrollo en los distintos ámbitos sectoriales de la FSAP-CCOO. 5
 Todas aquellas funciones que el Consejo le delegue y las que la Comisión Ejecutiva considere por su implicación a todas las organizaciones integradas en la FSAP-CCOO. 10

Artículo 28. La Comisión Ejecutiva Federal

La Comisión Ejecutiva Federal es el órgano de dirección de la Federación que aplica las directrices del Congreso, Consejo y Comité federales.

Para ser miembro de la Comisión Ejecutiva Federal se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación. 20

Sobre la base de los criterios recogidos en los presentes Estatutos, el Congreso Federal fijará su número y elegirá a los miembros que corresponda, a propuesta de la Comisión Electoral. 25

a) Composición:

La secretaría general de la Federación.

Las personas elegidas en el Congreso Federal, en el número que éste determine, a propuesta de la Comisión Electoral. 30

De entre las personas elegidas en el Congreso Federal y a propuesta de la Secretaría General, la Comisión Ejecutiva, en su primera reunión, elegirá a las distintas responsables de áreas y secretarías federales. 35

La Comisión Ejecutiva Federal creará todas las secretarías, gabinetes, departamentos, comisiones y equipos de trabajo que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas, compatibles con los principios de eficacia y eficiencia que deben presidir la utilización de los recursos humanos y materiales de los que dispone la FSAP-CCOO para el cumplimiento de los fines Federales. 40

Las máximas responsabilidades de los gabinetes y departamentos serán acordadas por la Comisión Ejecutiva a propuesta de los y las responsables de las áreas o secretarías. Las personas que se adscriban a los distintos ámbitos de traba-

B

jo constarán en el organigrama que al efecto se acuerde.

b) Funcionamiento:

La Comisión Ejecutiva Federal funcionará de forma colegiada con reuniones periódicas, convocadas por la Secretaría General o a petición de un tercio de sus miembros. Se reunirá, al menos, una vez al mes.

La Comisión Ejecutiva Federal desarrollará sus funciones a través de las distintas áreas y secretarías federales, de acuerdo con lo que establezca su reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión Ejecutiva responderá de su gestión ante el Congreso al término de su mandato, y ante el Consejo entre Congreso y Congreso.

c) Funciones:

Serán funciones de la Comisión Ejecutiva, entre otras, las siguientes:

- Responsabilizarse de la dirección colectiva de la Federación entre reuniones del Consejo Federal.
- Llevar a la práctica las decisiones del Congreso, Consejo y Comité federales.
- Asegurar la dirección permanente de la Federación.
- Ejercer y ostentar la administración en su sentido más amplio (tanto ordinaria como extraordinaria) de los bienes y derechos de la Federación; pudiendo además adquirir, enajenar y gravar sin ninguna limitación bienes de toda clase, para o de aquella, y llevar a cabo toda clase de actos y contratos de riguroso dominio y de asunción de obligaciones, sin perjuicio de las atribuidas a la Secretaría General de la Federación en los presentes Estatutos. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de las estructuras federales, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas. Estas facultades podrán ser delegadas, en todo o en parte, en cualquiera de los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal, y conferidas por poder a terceros.
- Asegurar el funcionamiento de todos los servicios centrales de la Federación.
- Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva Federal.
- Aprobar el organigrama, catálogo y estructura de los departamentos y equipos de trabajo de las áreas.

A

- Se potenciará la creación e impulso de las secretarías de la Mujer y de la Juventud en las estructuras territoriales de la Federación, integrándose allí donde estén constituidas, en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos. 1
- Llevar la responsabilidad de las publicaciones de la Federación. -
- Decidir sobre la contratación del personal al servicio de la FSAP-CCOO. -
- Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la FSAP-CCOO. 10
- Responsabilizarse de la gestión de los recursos sindicales de la FSAP-CCOO, aplicando los criterios y contenidos del código de utilización de los derechos sindicales que apruebe el Consejo Federal. 15
- Realizar el análisis, planificación y evaluación de las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo federales. 20
- Preparar las reuniones del Consejo Federal. -
- Coordinar los planes de trabajo relacionados con las decisiones adoptadas por el Congreso y Consejo federales. -
- Proponer al Consejo Federal la adopción de los reglamentos que, en su caso, procedan y sus desarrollos. 25
- Debatar y, en su caso, elevar al Consejo Federal para su aprobación los planes de trabajo de las áreas federales. 30
- Proponer la convocatoria de conferencias federales. -
- Tomar las decisiones que le correspondan, en relación con las actividades económicas, de acuerdo con los correspondientes reglamentos y acuerdos congresuales. 35
- Coordinar las actividades del Consejo y Comité federales. -
- Mantener contactos periódicos con las distintas estructuras federales y confederales. 40
- Los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal, por delegación de ésta, podrán participar en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las estructuras que se integran y agrupan en la FSAP-CCOO, de lo que serán informadas las estructuras intermedias en los casos en que existan. 45
- Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones federales, así -

B

- como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.
- Nombrar entre afiliados y afiliadas de otro ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión, hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de cualquiera de las estructuras integradas en la FSAP-CCOO, 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 estructura afectada y ejercerán los derechos que correspondan de los que se refiere el artículo 9, de los presentes estatutos, encuadrándose en el ámbito en que desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.
- Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

Artículo 29. La Secretaría General de la FSAP-CCOO

- a) Es quien representa legal y públicamente a la FSAP-CCOO. Actúa ejecutando los acuerdos del Consejo, Comité y Comisión Ejecutiva federales, siguiendo el principio de dirección y representación colectivas 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 la Federación.
- b) Tendrá las facultades que expresamente se recogen en el Anexo II de los presentes Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva Federal 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 las personas y órganos competentes de la FSAP-CCOO.
- d) En caso de ausencia, la Comisión Ejecutiva Federal, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al secretario o secretaria general durante el periodo que dure la ausencia.
- e) Si entre congreso y congreso el secretario o la secretaria general de la FSAP-CCOO dimitiese, fa-

A

lleciese o, por cualquier otra causa, no continuara ejerciendo el cargo, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Federal. 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 Consejo.

- f) Presidirá las reuniones de la Comisión Ejecutiva, Comité y Consejo federales, así como las correspondientes de la Comisión Permanente de la Ejecutiva Federal.
- g) La persona que ocupe la Secretaría General de la FSAP-CCOO no podrá ser reelegido por más de dos mandatos consecutivos, prorrogable a un tercero excepcionalmente.
- h) Presentará el informe al Congreso Federal, e informes periódicos a los Consejos y Comités Federales en nombre de la Comisión Ejecutiva Federal, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

Artículo 30. La Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva Federal

La Comisión Permanente estará compuesta por:

- La Secretaría General.
- Las personas responsables de las áreas de trabajo federales.
- Los y las responsables de las secretarías federales.

Su función será asegurar la dirección coordinada y puesta en práctica cotidianas de las funciones correspondientes a las áreas federales y secretarías, entre reuniones de la Comisión Ejecutiva Federal. Se reunirá a convocatoria de la Secretaría General.

Artículo 31. Los plenarios de áreas de trabajo federales

Se convocarán por las personas responsables de las áreas o secretarías de trabajo federales plenarios de las áreas federales. Estos plenarios permitirán una participación más directa en el diseño, desarrollo y verificación de los planes de trabajo y una coordinación más intensa de la actividad de las áreas federales con sus homólogas autonómicas o de nacionalidad, avanzando en la homogeneización y cohesión de toda la FSAP-CCOO.

B

Los plenarios estarán presididos por las y los responsables de las áreas federales correspondientes, en función del asunto a tratar, y asistirán todos los y las responsables autonómicos o de nacionalidad del mismo área de trabajo.

CAPÍTULO V ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL

Artículo 32. La Comisión de Control Económico y Administrativo de la FSAP-CCOO

La Comisión de Control Económico y Administrativo tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de la Federación, revisando los estados de cuentas y su adecuación a las normas contables aprobadas.

Será elegida por el Congreso Federal y estará compuesta, al menos, por cinco personas titulares, siempre en número impar, y dos suplentes que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de la Federación ni de las estructuras integradas en ella. Los miembros electos en Congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento, dimisión, o cualquier otra causa no continuara ejerciendo el cargo) hasta el siguiente Congreso.

Para la cobertura de vacantes se seguirá el mismo procedimiento que para la Comisión de Garantías, regulada en el art. 33 de los presentes Estatutos.

Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Control Económico y Administrativo de la FSAP-CCOO.

Se dotará de un reglamento de funcionamiento interno, que será aprobado por el Consejo Federal.

Podrá auditar a cualquier organización federada, así como solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito federal.

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, en cada caso, su ámbito competencial.

Elaborará anualmente un informe que se presentará a la Comisión Ejecutiva, remitiéndose, a su vez, a los miembros del Consejo Federal para su conocimiento.

Someterá al Congreso Federal el balance de actuación del periodo entre congresos.

A

Artículo 33. La Comisión de Garantías de la FSAP-CCOO

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados/as como de carácter colectivo sobre las estructuras, que prevén los artículos 12 y 20 de los presentes Estatutos. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos le efectúen los miembros o las estructuras integradas en la FSAP-CCOO que generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección federales.
2. La Comisión de Garantías será elegida por el Congreso Federal y estará compuesta, al menos, por cinco personas titulares, siempre en número impar, y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de la Federación ni de las estructuras integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento, dimisión, o por cualquier otra causa no continuara ejerciendo el cargo) hasta el siguiente congreso, sometiéndose al mismo un balance de su actuación en el periodo comprendido entre ambos congresos, que será público en los órganos de expresión federales. Igualmente elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo Federal y que se hará público en los órganos de expresión federales.
3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de algún o alguna titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante, temporal o definitiva, una persona suplente. Si la vacante fuera definitiva, esta pasará a ser titular.
En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco titulares, las vacantes que por cualquier circunstancia se puedan producir entre congreso y congreso serán cubiertas con carácter provisional, hasta un nuevo congreso, mediante elección por el Consejo Federal.
4. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de 1 mes desde que cuenten con la documentación completa.
5. Contra sus acuerdos y resoluciones podrá interponerse recurso, en el plazo de un mes desde su

1
-
-
-
5
-
-
-
-
10
-
-
-
-
15
-
-
-
-
20
-
-
-
-
25
-
-
-
-
30
-
-
-
35
-
-
-
40
-
-
-
45
-
-
-

B

- notificación, ante la Comisión de Garantías Confederada, y en cualquier caso ajustándose a las normas estatutarias que rigen para este órgano.
6. La Comisión de Garantías Federal se dotará de un reglamento para su funcionamiento, que aprobará el Consejo Federal.
 7. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias a los órganos de dirección federales, de carácter estatutario, funcional y teórico.
 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 de la Comisión de Garantías.

CAPÍTULO VI ACCIÓN SINDICAL

Artículo 34. Principios generales de la acción sindical de la FSAP-CCOO

La acción sindical de la FSAP-CCOO se fija por los órganos de dirección federales. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito, quien la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por la Federación para vincular su acción sindical al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Aquellas propuestas de acción sindical que por su trascendencia y repercusión puedan afectar al conjunto de la FSAP-CCOO, a su implantación entre los trabajadores/as, o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma y las que afecten de forma especialmente significativa a servicios públicos esenciales de repercusión estatal, deberán ser consultadas y debatidas previamente por la Comisión Ejecutiva Federal y, en su caso, por el Comité Federal o el Consejo Federal.

Artículo 35. Estructura funcional sectorial para la acción sindical y la negociación colectiva

1. En concordancia con el artículo 14 de estos estatutos, con el fin de desarrollar la negociación colectiva y defender de manera eficaz los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en ámbitos funcionales y/o de nego-

A

- ciación homogéneos, la estructura funcional de la FSAP-CCOO estará conformada por los Sectores Estatales que, según su particular casuística, podrán contener, para el desarrollo de su actividad de forma más directa y especializada, secciones sindicales estatales y/o secciones intercentros de carácter estatal.
2. La creación de estas estructuras sectoriales responde a la necesidad del mayor acercamiento posible de la actividad y de la acción sindical a la realidad de los trabajadores y trabajadoras y a sus centros de trabajo, deberá tener en cuenta el nivel de afiliación existente en sus respectivos ámbitos y el nivel de organización y la diversidad de las Administraciones Públicas, y empresas de servicios sociales, prestación de servicios y de atención a la persona, así como los marcos contractuales existentes.
 3. El funcionamiento de las estructuras sectoriales se regirá por los principios de eficacia en sus actuaciones y por el mejor aprovechamiento posible de los recursos, aplicando, en sus ámbitos, las líneas de política sindical y las orientaciones determinadas por los órganos de dirección de la FSAP-CCOO, fomentando la participación de los afiliados y afiliadas en la conformación de propuestas y en los debates y tareas de acción reivindicativa y negociadora que les son propias.
 4. Corresponde al Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, decidir, mediante propuesta razonada, la constitución y disolución de sectores, secciones sindicales estatales y secciones intercentros de carácter estatal, determinar sus ámbitos funcionales y/o geográficos, agrupar, fusionar o cambiar su denominación, así como decidir la convocatoria de sus respectivas Conferencias Sectoriales, aprobar las normas y el orden del día.
 5. A tenor del criterio de colectivos con negociación centralizada y de ámbito estatal, se constituyen los siguientes sectores a nivel estatal:
 - 5.1. Sector Federal de la Administración General del Estado. Que a su vez podrá estructurar las secciones sindicales estatales.
 - 5.2. Sector Federal de la Administración de Justicia.
 - 5.3. Sector Federal de Empresas del Agua.
 6. De acuerdo con lo indicado en los puntos 1, 2 y 3

B

- anteriores, las conferencias sectoriales estatales elegirán un coordinador o coordinadora general y una comisión de coordinación sectorial en los términos previstos y con las funciones que señale el Congreso de la FSAP-CCOO y/o, en su caso, el Consejo Federal y en función de la composición afiliativa y su encuadramiento en las Federaciones de Comunidad Autónoma o de nacionalidad, secciones sindicales estatales, si las hubiere, y/o en secciones sindicales intercentros. También se podrán dotar de un pleno de coordinación sectorial en el cual tendrán participación las organizaciones territoriales. Su composición numérica y distribución por comunidades autónomas se establecerán en las normas de las Conferencias Sectoriales y se fijarán en las conferencias los criterios que permitan la convocatoria, en un número no superior a dos anuales y con carácter excepcional cuando las circunstancias así lo aconsejen, con el fin de debatir aspectos y temas relacionados con la acción sindical de sus ámbitos.
- 6.1. Los coordinadores o coordinadoras generales de los sectores estatales participarán como miembros de pleno derecho en las reuniones del Comité Federal Estatal.
 7. En los términos previstos en el punto 4 del presente artículo, y a propuesta del sector, el Consejo de la FSAP-CCOO procederá a la convocatoria de las Conferencias de las Secciones Sindicales Estatales y de las Secciones Intercentros de carácter estatal. También corresponderá a las Conferencias de las Secciones Sindicales Estatales y de las Secciones Intercentros de carácter estatal la elección de un órgano de dirección que se encargue del trabajo cotidiano cuyas funciones y competencias se desarrollarán de acuerdo con lo previsto en el marco de los presentes Estatutos y de los acuerdos del Congreso y Consejo de la FSAP-CCOO, así como de lo regulado por la CS de CCOO para las Secciones Sindicales Intercentros.
 8. De idéntico modo, teniendo en cuenta la realidad territorial existente y su capacidad de negociación, las federaciones autonómicas o de nacionalidad constituirán los siguientes sectores de ámbito autonómico o de nacionalidad:
 - 8.1. Sector de la Administración Autonómica.
 - 8.2. Sector de la Administración Local.

A

Y a medida que se vaya generando en cada territorio la capacidad real para ello, se constituirán los Sectores de Empresas de Servicios Sociales y de atención a la persona, de ámbito de comunidad autónoma o nacionalidad.

9. De acuerdo con lo señalado en los presentes estatutos y en el marco de su capacidad de autoorganización, las federaciones autonómicas o de nacionalidad a través de sus congresos o, hasta su celebración, sus consejos federales, además de los dos sectores señalados en el punto 8 del presente artículo y de las facultades que, para ambos casos y por analogía, les confiere el punto 4, decidirán si procede la constitución en su ámbito territorial de las estructuras de carácter estatal señaladas en el punto 5.

En ese caso, corresponderá a las federaciones autonómicas o de nacionalidad a través de sus congresos y/o consejos, determinar el nivel de estructuración territorial de dichos sectores, así como la adaptación para su ámbito de lo dispuesto en los puntos 6 y 7 precedentes.

CAPÍTULO VII FINANZAS

Artículo 36. Principios de la actividad económica

La actividad económica de la FSAP-CCOO y de sus estructuras se desarrollará mediante el cumplimiento de las normas confederales y de acuerdo con los siguientes principios:

Autonomía de gestión:

La FSAP-CCOO y sus estructuras autonómicas o de nacionalidad 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, reglamentos y acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.

Dicha autonomía implica:

- a) La capacidad para aprobar su presupuesto, que incluirá el de las estructuras en que se articula.
- b) La gestión y disposición de los bienes y derechos

B

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 federaciones autonómicas o de nacionalidad de la FSAP-CCOO constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.

La gestión operativa de la autonomía presupuestaria de las mismas se efectuará sobre la base del cumplimiento de los presentes Estatutos y de los acuerdos y reglamentos que al efecto desarrollen los órganos federales de dirección.

Gestión no lucrativa:

Los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios y situación patrimonial de la FSAP-CCOO, 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 por cuenta ajena o compensación de gastos, sujeta al régimen de incompatibilidades establecido en los estatutos.

Información y transparencia:

La FSAP-CCOO y las estructuras en que se articula están obligadas al cumplimiento de lo estipulado en el presente capítulo y a:

- a) Informar periódicamente de sus presupuestos y cuentas anuales, con la periodicidad y en la forma que se acuerde por los órganos de dirección.
- b) Disponer de un registro de contabilidad, donde figuren sus estados de ingresos y gastos y su balance general, así como registro de apoderamientos, inmovilizados.

Artículo 37. Financiación y patrimonio de la Federación

Los recursos y bienes propios de la Federación estarán integrados por:

1. El porcentaje de las cuotas de afiliación que le sea de aplicación.

A

2. Las donaciones y legados a favor de la misma, y el capital que acumule a lo largo de su gestión.
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.
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 todos los órganos de la Federación.

Artículo 38. Balance y presupuesto anual de la FSAP-CCOO

El Consejo Federal aprobará un presupuesto anual de ingresos y gastos correspondiente al conjunto de las estructuras federales. Igualmente se presentará ante el Consejo, para su conocimiento y eventual debate, la cuenta de ingresos y gastos y el balance de situación de las mismas.

Artículo 39. Fondos patrimoniales

La FSAP-CCOO podrá crear fondos patrimoniales, afectados a una finalidad determinada, para atender las necesidades sindicales que estime oportunas.

Tales fondos estarán afectados a su utilización exclusiva para los fines declarados, sin que quepa disponer de ellos desviándolos de su función, salvo autorización expresa del Consejo Federal. La cuantía de estos fondos y fuentes de ingresos se acordará, anualmente, en el marco del presupuesto de la FSAP-CCOO.

El reglamento de utilización y administración de dichos fondos será aprobado por el Consejo Federal, de acuerdo con los criterios del reglamento marco confederal.

B

Artículo 40. Obligaciones de las estructuras integradas en la FSAP-CCOO

Todas las estructuras integradas en la FSAP-CCOO tienen obligación de cotizar, en la forma y cuantía que corresponda, a través de la UAR (Unidad Administrativa de Recaudación).

Los representantes de aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos, no podrán ejercer el derecho de voto en el Consejo Federal, en tanto no hayan regularizado la situación.

Elaborarán también, anualmente, los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos inmediatamente superiores para su conocimiento o aprobación, según proceda.

El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias, de acuerdo con lo estipulado en los presentes Estatutos y en su desarrollo reglamentario.

La FSAP-CCOO arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre las diversas estructuras que la integran, con criterios de solidaridad y de corrección de desequilibrios financieros que, derivados de las condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia de federaciones autonómicas y de nacionalidad que no puedan autofinanciarse.

Artículo 41. La contabilidad

Las diversas estructuras que configuran la FSAP-CCOO dispondrán de un sistema contable en el que figuren el estado de ingresos y gastos y balance económico general de las mismas a cargo de la correspondiente Secretaría de Finanzas.

Las personas afiliadas a la FSAP-CCOO tendrán acceso al conocimiento del estado de ingresos y gastos y el balance económico general de la Federación de la forma reglamentariamente prevista.

Artículo 42. Registro de afiliación

La Federación dispondrá de un registro público donde figuren todos los afiliados y afiliadas de alta, para su utilización exclusivamente sindical.

Las afiliadas y los afiliados tendrán, respecto de sus datos, los derechos que le reconoce la legislación vigente en esta materia.

A

CAPÍTULO VIII INCOMPATIBILIDADES

Artículo 43. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la FSAP-CCOO

La condición de miembro de la Comisión Ejecutiva Federal o de responsable directo de una secretaría federal, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

a)

- Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.
- Presidente o Presidenta, consejero o consejera de Cabildo Insular.
- 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.
- Cualquier cargo de confianza política.
- 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.
- Cargos de responsabilidad en las estructuras directivas de las empresas del ámbito al que se dirige la FSAP.

b) Ser responsable de una secretaría federal en la

1

-

-

5

-

-

-

10

-

-

-

15

-

-

-

20

-

-

25

-

-

-

30

-

-

-

35

B

FSAP-CCOO será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma. Asimismo, será incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Federal con el desempeño de la secretaría general de cualquiera de las organizaciones integradas en la FSAP-CCOO.

- c) Igualmente, será incompatible ostentar la secretaría general de una sección sindical o ser delegado sindical de una corporación local y presentarse como candidato/a a elecciones municipales en el mismo ámbito.
- d) Este régimen de incompatibilidades será extensivo a los ámbitos de las federaciones autonómicas o de nacionalidad y sus estructuras territoriales.

CAPÍTULO IX DISOLUCIÓN DE LA FSAP-CCOO

Artículo 44. Disolución de la FSAP-CCOO o de sus estructuras

Por acuerdo de los cuatro quintos de los votos de los delegados y delegadas del Congreso Federal podrá disolverse la FSAP-CCOO, estableciéndose la forma de liquidación del patrimonio de la misma en el acuerdo que motive la disolución, todo ello mediante un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos. En los supuestos de disolución de alguna de las estructuras dependientes de la FSAP-CCOO, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos, en general, quedarán integrados en el patrimonio de la FSAP-CCOO.

A

**ANEXOS A LOS ESTATUTOS DE LA FSAP-CCOO
APROBADOS EN EL 9° CONGRESO FEDERAL**

ANEXO I

**Ámbito profesional de la afiliación de FSAP-CCOO
según Clasificación Nacional de Actividades
Económicas (CNAE).**

Estarán encuadradas las personas que trabajen en empresas y/o Administraciones Públicas que se describen a continuación y las que el Consejo entre congreso y congreso determine, por adecuación, ampliación, modificación, etc.:

- 41.- Captación, depuración y distribución de agua
- 410 Captación, depuración y distribución de agua
- 4100 Captación, depuración y distribución de agua
- 73.- Investigación y desarrollo
- 731 Investigación y desarrollo sobre ciencias naturales y técnicas
- 7310 Investigación y desarrollo sobre ciencias naturales y técnicas
- 732 Investigación y desarrollo sobre ciencias sociales y humanidades
- 7320 Investigación y desarrollo sobre ciencias sociales y humanidades
- 74.- Otras actividades empresariales
- 745 Selección y colocación de personal
- 7450 Selección y colocación de personal
- 748 Actividades empresariales diversas
- 7484 Otras actividades empresariales
- 75.- Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria
- 751 Administración pública
- 7511 Actividades generales de la administración pública
- 7512 Regulación de las actividades sanitarias, educativas, culturales y otros servicios sociales, excepto seguridad social obligatoria
- 7513 Regulación de la actividad económica
- 7514 Otras actividades auxiliares de servicios para la administración pública en general
- 752 Prestación pública de servicios a la comunidad en general
- 7521 Asuntos Exteriores
- 7522 Defensa
- 7523 Justicia
- 7524 Orden Público y Seguridad

B

- 1 7525 Actividades de Protección Civil
- 753 Seguridad Social obligatoria
- 7530 Seguridad Social obligatoria
- 85.- Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales
- 5 853 Actividades de servicios sociales
- 8531 Actividades de prestación de servicios sociales con alojamiento
- 8532 Actividades de prestación de servicios sociales sin alojamiento
- 10 90.- Actividades de saneamiento público
- 900 Actividades de saneamiento público
- 9000 Actividades de saneamiento público
- 91.- Actividades asociativas
- 15 913 Actividades asociativas diversas
- 9133 Otras actividades asociativas
- 92.- Actividades recreativas, culturales y deportivas
- 925 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras instituciones culturales
- 20 9251 Actividades de bibliotecas y archivos
- 9252 Actividades de museos y conservación de lugares y edificios históricos
- 9253 Actividades de jardines botánicos, zoológicos y parques naturales
- 25 927 Actividades recreativas diversas
- 9271 Actividades relacionadas con los juegos de azar y apuestas
- 93.- Actividades diversas de servicios personales
- 930 Actividades diversas de servicios personales
- 30 9305 Otras actividades de servicios personales
-
-

ANEXO II

- 35 En relación con el artículo 29, apartado b), de los Estatutos, la Secretaría General tendrá las siguientes facultades:
- 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 captar 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.
- 40
- 45 Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar

A

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 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, formalizando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la FSAP-CCOO, o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la FSAP-CCOO y las estructuras 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 FSAP-CCOO, así como de la propia FSAP-CCOO y de sus estructuras.

Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la legislación en relación con planes y fondos de pensiones, estén o no constituidos con participación de CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones.

Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fisca-

B

1 lías, 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 o 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.

5 - 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
10 - como actor, como demandado, 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,
15 - 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.

20 - 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 todos los ministerios, así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, comunidades autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

30 - Asimismo, está expresamente facultada para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de estructuras de la FSAP-CCOO, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida a la secretaría general en estos Estatutos.
35
40
45

DIRECTORIO DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (FSAP)

C/ Cardenal Cisneros, 65-1ª
28010 Madrid
Tfno: 91 273 51 00
Fax: 91 593 40 22
fsap@fsap.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es

FSAP DE ANDALUCÍA

Taiwan, 3-Local drcho.
41020 Sevilla
Tfno: 954 44 43 11
Fax: 954 44 34 59
fsap.and@fsap.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/andalucia

FSAP DE ARAGÓN

P. Constitución, 12-5º
50008 Zaragoza
Tfno: 976 22 21 75
Fax: 976 21 41 54
info.fsap-ar@fsap.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/aragon

FSAP DE ASTURIAS

Santa Teresa, 15-1º
33005 Uviéu/Oviedo
Tfno: 985 27 34 43/25 71 87/99
Fax: 985 27 56 22
fsap-as@asturias.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/asturias

FSAP DE CANTABRIA

Santa Clara, 5
39001 Santander
Tfno: 942 36 70 43
Fax: 942 31 48 44
fsap.cantabria@cantabria.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/cantabria

FSAP DE CASTILLA Y LEÓN

Plaza Madrid, 4-8º
47001 Valladolid
Tfno: 983 29 23 77/29 15 16
Ext 270 ó 271
Fax: 983 21 77 67
fsap.cl@cleon.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/castillayleon

FSAP DE CASTILLA-LA MANCHA

Mayor, 62-4º
02002 Albacete
Tfno: 967 52 13 21
Fax: 967 19 20 71
fsap.cm@cm.ccoo.es

FSAP DE CATALUNYA

Vía Layetana, 16-4º
08003 Barcelona
Tfno: 93 481 28 48/49
Fax: 93 268 39 52
fsap1@conc.es
www.conc.es/fsap

FSAP DE EUSKADI

Uribarte, 4
48001 Bilbao
Tfno: 94 424 34 24
Fax: 94 424 66 52
fsapbiz@euskadi.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/euskadi

FSAP DE EXTREMADURA

Reyes Huertas, 3-entrepunta
06800 Mérida (Badajoz)
Tfno: 924 33 02 54/30 07 15
Fax: 924 33 02 55
fsapmerida@extremadura.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/extremadura

FSAP DE GALICIA

R/ Miguel Ferro Caaveiro, 10-C 1º
San Lázaro (Edif. Sindical)
15703 Santiago de Compostela
Tfno: 981 55 18 27-8-9
Fax: 981 55 18 21
fsap.sn@galicia.ccoo.es

FSAP DE ILLES BALEARS

Francesc de Borja i Moll, 3
07003 Palma de Mallorca
Tfno: 971 72 60 60/61 (ext. 247-248)
Fax: 971 71 96 14
fsap@ccoo.illes.balears.net
www.fsap.ccoo.es/balears

FSAP DE CANARIAS

Méndez Núñez, 84-8º
38001 Santa Cruz de Tenerife
Tfno: 922 60 47 70
Fax: 922 60 47 69
fsap-tf-ic@canarias.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/canarias

FSAP DE MADRID

Lope de Vega, 38-1º
28014 Madrid
Tfno: 91 536 53 34/90
Fax: 91 536 53 35
fsap.madrid@usmr.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/madrid

FSAP DE MURCIA

Corbalán, 4-1º
30002 Murcia
Tfno: 968 35 50 55
Fax: 968 35 51 55
fsap.mu@fsap.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/murcia

FSAP DE NAVARRA

Avda. de Zaragoza, 12-5º
31003 Pamplona
Tfno: 948 24 42 50
Fax: 948 24 43 11
fsapna@euskadi.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/navarra

FSAP DE PAÍS VALENCIÀ

Pza. Nápoles y Sicilia, 5
46003 Valencia
Tfno: 96 388 21 40
Fax: 96 388 21 03
fsappv@pv.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/paisvalencia

FSAP DE LA RIOJA

C/ Milicias, 1
26003 Logroño
Tfno: 941 23 81 44
Fax: 941 25 71 71
fsap.rlj@rioja.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/larioja

FSAP DE CEUTA

Alcalde Fructuoso Miñaja, 1-2º
51001 Ceuta
Tfno: 956 51 62 43
Fax: 956 51 79 91
fsap.ce@ceuta.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/ceuta

FSAP DE MELILLA

Pza. 1º de Mayo, 1-3ª
52003 Melilla
Tfno: 952 67 65 35
Fax: 952 67 25 71
fsap-melilla@fsap.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es/melilla

www.fsap.ccoo.es

publicaciones

tribuna (actualidad)

CCOOnectate

servicios

fsap