



**CCOO**

**euskadiko langile komisioak**

**PONENCIA  
X CONGRESO**

**X. BATZARRA  
TXOSTENAREN**

# INDICE - AURKIBIDEA

<b>1.- Análisis y estrategia sindical</b>	
<b><i>Analisi eta estrategia sindikala</i> .....</b>	<b>3</b>
<hr/>	
<b>1.1. En lo económico.</b>	
Arlo ekonomikoan.....	4
<b>1.2. En lo político.</b>	
Arlo politikoan.....	6
<b>1.3. En lo social.</b>	
Gizarte arloan.....	7
<b>1.4. En lo sindical.</b>	
Arlo sindikalean.....	8
<b>2.- La Acción Sindical en el futuro</b>	
<b><i>Ekintza Sindikala Etorkizunean</i>.....</b>	<b>10</b>
<hr/>	
<b>2.1. La transversalidad de género en la acción sindical.</b>	
Genero transbersalitatea ekintza sindikalean.....	10
<b>2.2. Ejes de Intervención en la Acción Sindical.</b>	
Esku-hartze ardatzak Ekintza Sindikalean.....	10
<b>A) Negociación Colectiva.</b>	
Negoziazio Kolektiboa.....	10
<b>B) El Diálogo Social y la Concertación Social.</b>	
Gizarte Elkarrizketa eta Gizarte Adostasuna.....	14
<b>C) Empleo y Formación.</b>	
Enplegua eta Prestakuntza.....	15
<b>D) Las políticas transversales.</b>	
Zeharkako politikak.....	17
<b>E) Salud laboral y medio ambiente.</b>	
Lan Osasuna eta ingurumena.....	19
<b>F) CCOO de Euskadi y movimientos sociales.</b>	
Euskadiko CCOO eta gizarte mugimenduak.....	21
<b>G) Política fiscal, sistema tributario y modelo social y económico.</b>	
Zerga-politika, zerga-sistema eta eredu sozial eta ekonomikoa.....	22
<b>H) La Industria como motor del cambio.</b>	
Industria aldaketarako eragile gisa.....	24
<b>I) Defender los servicios públicos.</b>	
Zerbitzu publikoak defendatu.....	26
<b>J) Reforzar el sindicato en los centros de trabajo.</b>	
Lantokietan sindikatua indartu. ....	27

### 3.- La organización para la acción sindical *Ekintza sindikalerako antolaketa*..... 30

---

<b>3.1. Objetivos organizativos.</b>	
Antolaketa-helburuak .....	32
<b>A) Incremento de recursos propios, legitimidad y presencia sindical: afiliación y representación.</b>	
Baliabide propioen, legitimotasunaren eta presentzia sindikalaren hazkundera: afiliazioa eta ordezkaritza.....	32
<b>B) Necesidad de adaptar la organización al nuevo paradigma de Relaciones Laborales.</b>	
Erakundea Lan Harremanen paradigma berrita egokitzeko beharra .....	35
<b>C) La participación sindical en los procesos de concertación y la canalización de las demandas del ámbito social.</b>	
Elkarretaratze prozesuetan parte-hartu eta gizarte arloko eskaerak bideratzea.....	36
<b>D) Igualmente es necesario un planteamiento trasversal de fortalecimiento ideológico, formativo y de identidad sindical.</b>	
Beharrezkoa da ideologia, prestakuntza eta identitate sindikala indartzeko zeharkako planteamendua.....	36
<b>3.2. Ejes de intervención en la organización.</b>	
Antolaketan esku-hartzeko ardatzak .....	38
<b>A) Optimización de los equipos confederales en áreas de trabajo.</b>	
Lan esparruetan talde konfederalen optimizazioa .....	38
<b>B) Adecuación del sindicato a las nuevas realidades del tejido económico del país. Optimización de recursos federales.</b>	
Sindikatuaren egokitzea ehun ekonomikoaren errealitate berrietara. Baliabide federalen optimizazioa.....	39
<b>C) Optimización en la gestión de los recursos comunes.</b>	
Baliabide komunen kudeaketaren optimizazioa.....	40
<b>D) Finanzas.</b>	
Finantzak.....	42
<b>E) Comunicación.</b>	
Komunikazioa. ....	43
<b>F) Disputar la hegemonía social y cultural.</b>	
Hegemonia sozial eta kulturala lehiatu.....	45
<b>G) La participación activa de las mujeres para fortalecer la organización.</b>	
Erakundea indartzeko emakumeen parte-hartze aktiboa.....	46
<b>H) CCOO de Euskadi apuesta por el euskera como elemento integrador.</b>	
Euskadiko CCOOk euskararen alde egiten du elementu barneratzaile moduan. ....	47

### 4. Estructura organizativa de la C.S. de CCOO de Euskadi *Euskadiko CCOOk K.S.ren antolaketa-egitura* ..... 48

---

<b>4.1. Órganos Confederales de Dirección.</b>	
Zuzendaritza Organo Konfederalak. ....	48
<b>4.2. Funciones Confederales.</b>	
Funtzio Konfederalak.....	48
<b>4.3. Federaciones.</b>	
Federazioak.....	49

## 1.- Análisis y estrategia sindical

### Analisi eta estrategia sindikala

2. Abordamos el periodo del X Congreso de la C.S. de CCOO de Euskadi en un escenario económico y social de grandes dificultades en el ámbito de Europa, del conjunto del Estado y de Euskadi.
3. En Europa vienen predominando las políticas de ajuste, de desmontaje del Estado del bienestar, y esto en el contexto del Estado Español cobra mayor gravedad, debido a, las peculiaridades de nuestra crisis, una economía y un sistema financiero que habían asentado su crecimiento en la especulación inmobiliaria.
4. Si bien el tejido económico Vasco tiene diferencias con el estatal, el mismo se ve afectado también por las dificultades de financiación y la contención de la demanda.
5. El cambio de ese escenario en los próximos años solo puede venir dado por cambios importantes en las prioridades de la U.E. y eso a pesar del cambio político operado en Francia no parece fácil.
6. Ese contexto debe de servirnos de acicate para fortalecer nuestra organización para conseguir los siguientes objetivos:
  7. - Reivindicar la creación de más y mejor empleo.
  8. .- Preservar y mejorar, en la medida de nuestras fuerzas las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora y de las personas que se encuentran en peor situación.
  - 9.- Luchar por una mejor distribución de la riqueza.
  10. - Lograr que la política se sitúe por encima de los dictados de los mercados.
  11. - Exigir nuestra intervención en las políticas públicas para mejorarlas y plantear nuestras propuestas de parte.
  12. - Desarrollar de forma plena un estado social que cubra las necesidades básicas de la ciudadanía.
  13. - Eliminar las desigualdades.
  14. - Potenciar el desarrollo democrático y mejorar los niveles de participación.

<b>15. 1.1 En lo económico</b>
<b>Arlo ekonomikoan</b>

16. No se debe olvidar que esta crisis de origen financiero que padecemos parte de un hecho. La ingeniería en derivados financieros se produce para solventar una clásica contradicción del sistema de acumulación capitalista. El incremento potencial de la capacidad productiva instalada que se ve limitada por una distribución regresiva de la riqueza. El acceso masivo al crédito, la emisión de masa monetaria y los tipos de interés en niveles muy bajos durante mucho tiempo fue una fórmula para superar aparentemente tal contradicción.
17. Cuando estalla la burbuja financiera supone un brusco parón en el crédito, ya que los balances de las entidades de crédito están seriamente dañados. Esto repercute en una parálisis económica, con contracciones del PIB fundamentalmente en Europa y EE.UU.
18. Por tanto, aunque el detonante de la crisis es en el ámbito financiero, su verdadera génesis tiene mucho que ver con el modo de distribución de renta que se ha dado en las últimas décadas entre el factor capital y el trabajo, así como entre unas zonas u otras del mundo y de la propia Europa.
19. La aplicación de medidas expansivas de la política económica en el ámbito monetario y fiscal no evitó la recesión, pero ayudó a reducir los efectos negativos sistémicos, y en contrapartida ha tenido como consecuencia una ampliación de la deuda pública.
20. En el conjunto del Estado se han sumado los graves problemas propios acumulados en los últimos años.
21. El continuo incremento del precio de la vivienda y las operaciones inmobiliarias aceleró el crecimiento económico, pero a su vez generó los tres grandes bloqueos que hoy tiene la economía española: el financiero, el del tejido productivo y el fiscal. Todo ello en un marco de insuficiente e ineficaz control público, generando mucho dinero fácil para impulsar las cifras de producción anual y empleo, al tiempo que un severo deterioro de la economía.
22. Permitió una irresponsable política de reducción de la base fiscal, ya que las operaciones inmobiliarias generaban ingresos para compensar esa pérdida de recaudación.
23. Promovió un proceso de endeudamiento enorme en familias, en empresas y en entidades de crédito. Esa ingente cantidad de recursos se captaron en buena parte en el exterior, generando la enorme deuda externa y privada que lastra hoy a las entidades financieras en España.
24. Canalizó buena parte de la inversión en actividades relacionadas con la promoción de vivienda en lugar de a otros sectores de la economía que daban menos rendimientos en el corto plazo, pero que hubieran servido para consolidar un tejido productivo más equilibrado, más competitivo, más internacionalizado y que generase empleo de más calidad como CC.OO veníamos reclamando.
25. Sin embargo, la exigencia de responsabilidades a los gestores responsables de lo ocurrido y supervisores ha sido aún muy limitada. El modelo de cajas de ahorros, que ha sido una herramienta esencial de inclusión financiera para amplias capas de la población y territorios que despertaban menor interés en los bancos tradicionales, ha sido en su mayor parte destruido en esta crisis. La incapacidad en la gestión de muchas de ellas, la miopía de gobiernos autonómicos y sectores económicos, que no permitió reaccionar a tiempo y con criterio adecuado en los procesos de concentración y reestructuración societaria, y, sin duda, la presión para acabar con ese modelo societario por parte de instituciones financieras internacionales (FMI, Banco Mundial), la falta de vo-

luntad política de los gobiernos por preservar las cajas, con el apoyo tácito del supervisor, han resultado obstáculos insalvables para su mantenimiento en la mayoría de los casos, dando satisfacción a las demandas interesadas del resto del sector financiero que, con esto, han eliminado y absorbido competidores.

26. Un resultado perverso de todo lo anterior es la reducción, en algunos casos mera desaparición, de los importes destinados a Obra Social de las Cajas de Ahorros que han llegado a superar los 2.000 millones de Euros anuales, con el consiguiente deterioro de actividad asistencial y cultural que no está siendo reemplazada por actuaciones públicas, más aún en el entorno actual de recortes y ajustes presupuestarios. En Euskadi esta deriva ha modificado definitivamente el panorama financiero con la creación de Kutxabank producto de la integración mediante la fórmula de fusiones frías de BBK, Kutxa y Caja Vital. Igualmente las cooperativas de crédito Caja Laboral e Ipar Kutxa han buscado una fusión. El sector financiero vasco por tanto, se ha reconfigurado quedándose en tres entidades: Kutxabank, Laboral-Rural y la residual Bankoa. El deterioro del sistema financiero ha acarreado un hundimiento del crédito concedido y exigencias enormes de capitalización, en una especie de efecto reflujos de las políticas expansivas en las que se gestó la crisis. Estas variables están lastrando seriamente la economía, la inversión y el consumo.
27. Este grave deterioro se manifiesta de forma muy cruda y real en altísimas cifras de desempleo y un número muy importante de personas que no tienen ningún ingreso económico.
28. La crisis ha golpeado con menor fuerza a la economía vasca, al no estar basado su crecimiento en el sector de la construcción, pero no obstante el desempleo ha crecido de forma importante en la CAPV.
29. Y para CCOO éste constituye el principal problema de la sociedad vasca. Un desempleo que está golpeando a toda la sociedad sin distinción de edades, sexo, procedencia o nivel formativo, aunque sin duda son los jóvenes y en especial las jóvenes a quienes más está afectando la situación de crisis, ya que al paro se suma también la precariedad laboral.
30. Las cifras de desempleo nos remontan a tiempos de anteriores crisis Y las políticas de austeridad y de recortes nos llevan a prever que el desempleo y la destrucción de la industria van aumentar en los próximos tiempos.
31. Para CCOO de Euskadi nuestra principal prioridad deben ser las personas y en ese sentido, se debe garantizar que todas aquellas que se encuentren en desempleo tengan garantizados los recursos mínimos necesarios mediante una buena red de protección social.
32. Las propuestas de CCOO de Euskadi pasan necesariamente por estimular el crecimiento económico, la creación de empleo y el cambio de modelo productivo:
33. - Recuperar la actividad económica desde un enfoque político que promueva una necesaria reforma fiscal para aumentar los ingresos y actuaciones que permitan acabar con el fraude y la economía sumergida.
34. - Promover la reforma eficaz y justa del sistema financiero, reforzando su control y supervisión política.
35. - Impulsar la presencia de un sector público eficiente y bien gestionado en sectores estratégicos: banca, energía, transporte...
36. - Diseñar una nueva política industrial.

37. - Potenciar el papel de la educación, la formación y el desarrollo e impulso de I+D+i.
38. - Apostar por el modelo social, las redes de protección y los servicios públicos como pilares fundamentales del Estado de Bienestar.

<b>39.</b>	<b>1.2</b>	<b>En lo político</b>
		<b>Arlo politikoan</b>

40. En el contexto político, la crisis ha puesto de manifiesto la supeditación absoluta de la política en beneficio de la economía. La sucesión de gobiernos, el cambio de tendencias políticas en los distintos procesos electorales en toda Europa, de estos últimos años, indican claramente la vulnerabilidad de las opciones políticas ante la dureza de la crisis económica. En ningún momento se han adoptado políticas que revitalicen el papel de la democracia. Más bien, al contrario. Italia y Grecia han sido ejemplos nítidos de pérdida del protagonismo de la política, al ser sustituidos sus representantes políticos, elegidos en procesos electorales democráticos, por otros tecnócratas seleccionados en organismos internacionales.
41. En el Estado nunca se había producido un dominio tan claro de la derecha política en democracia (especialmente representado por el Partido Popular pero también por otros partidos nacionalistas).
42. Una derecha que está apostando de una forma clara y rotunda por las políticas neoliberales en lo económico y laboral y por las políticas más conservadoras en lo social.
43. Un gobierno que, escudándose en la crisis económica, está aplicando y potenciando medidas que conllevan un grave deterioro democrático e injusticias y desigualdades en el conjunto de la sociedad: la desregulación total de las relaciones laborales, con una campaña de acoso y derribo al movimiento sindical; el desmantelamiento de los servicios públicos básicos de ciudadanía (educación, sanidad, dependencia), con el objetivo claro de favorecer el ámbito privado con la voluntad de dejar lo Público en algo marginal; y, por último, un importante recorte en libertades que garantizan la materialización de derechos individuales y colectivos.
44. Estamos, pues, ante un escenario que refleja de forma nitida los distintos intereses de clase, de lucha de clases, de izquierda y derecha y de clara confrontación ideológica.
45. CCOO de Euskadi ha rechazado de forma contundente estas medidas en todos los ámbitos: en las empresas, en las instituciones y en las calles.
46. Debemos continuar con la movilización, intentando sumar el mayor número de personas, no sólo desde los trabajadores y trabajadoras, sino también desde el conjunto de la sociedad.
47. Nuestro objetivo debe ser la retirada de estas medidas, planteando la salida a la crisis desde otro punto de vista con nuestras propuestas y alternativas, recuperando la vía del diálogo y de la concertación social como herramientas imprescindibles para defender y hacer valer los intereses de la ciudadanía en su doble versión de trabajadores/as y de ciudadanos/as.
48. La mayoría absoluta del Gobierno no autoriza a negar la legitimidad de las organizaciones sindicales, contrastada diariamente en las elecciones sindicales en multitud de empresas, el ámbito más difícil para poder ejercitar este derecho democrático.
49. CCOO de Euskadi sigue poniendo en valor el diálogo y la concertación social para poder incidir en las políticas y para mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

50. Tenemos propuesta, tenemos alternativas, tenemos capacidad de movilización y de respuesta y tenemos la legitimidad que nos da nuestra afiliación, los trabajadores/as y nuestra representación sindical y eso ningún gobierno puede obviarlo. Somos un pilar fundamental donde se sustenta la democracia y se mide la cualidad y calidad democrática de un estado.
51. En Euskadi debemos celebrar, en primer lugar, el escenario de paz y el cese definitivo de la actividad armada por parte de ETA, aunque aún quedan algunas cuestiones que resolver para que esta situación no se vuelva a repetir.
52. Es necesario que ETA se disuelva de forma definitiva y que entre todos y todas se haga un reconocimiento amplio de las víctimas que han sufrido directa o indirectamente la violencia. En ese contexto consideramos oportuno que se den pasos en la política penitenciaria que favorezcan el asentamiento de este nuevo escenario y que todas las opciones y sensibilidades políticas puedan defender sus proyectos de forma democrática participando e integrándose plenamente en la misma.
53. Más allá de esto, la situación política en Euskadi sigue marcada por la confrontación, no solo de intereses de clase sino también de modelo de estado, esta legislatura ha estado marcada por la crisis económico-financiera que estamos atravesando y si bien se han producido algunos hitos de interés, como la apertura de ámbitos de diálogo social, el impulso del debate sobre la necesidad de nuevas y articuladas políticas fiscales, o las negativas a la aplicación de algunos recortes decretados por el gobierno central acogándose a las atribuciones de nuestro autogobierno. El actual Gobierno Vasco ha estado marcado por una legislatura de enorme debilidad y que a la hora de escribir estas ponencias, ya está agotada. Tras las próximas elecciones, donde probablemente estén representadas mas opciones políticas de nuestro heterogéneo y plural país, se abren escenarios novedosos en los que previsiblemente será necesario hacer nuevos esfuerzos de diálogo y de acuerdos para formar un nuevo gobierno.
54. CCOO de Euskadi debemos seguir insistiendo en que, desde el ámbito competencial que tenemos (que no es poco), nuestra prioridad son las personas, el empleo, la reactivación económica y la defensa y profundización de los servicios públicos, aplicando políticas de empleo e industriales, de carácter social, de fiscalidad más justa y de participación real.
55. Debemos seguir defendiendo nuestra autonomía sindical, nuestra independencia de los partidos, que no podemos confundir con la indiferencia política e ideológica. Como organización sindical de carácter sociopolítico, nos situamos en el espacio ideológico de la izquierda, defendiendo los intereses de trabajadores y trabajadoras desde el ámbito laboral y social.

<b>56.</b>	<b>1.3 En lo social</b>
<b>Gizarte arloan</b>	

---

57. Como ya hemos analizado antes, bajo el paraguas de la crisis económica y financiera se están aplicando importantes recortes en las políticas sociales que están suponiendo un empeoramiento en la calidad de los servicios públicos y de los sistemas de protección social, así como de las condiciones de vida de gran parte de la población.
58. CCOO de Euskadi planteamos que no se puede reducir el nivel de gasto social, ya que se pondrá en riesgo el grado de calidad, la universalidad y la equidad alcanzada en los distintos sistemas que desarrollan de bienestar.
59. Consideramos que se debe primar la inversión y el gasto social en los servicios a la ciudadanía, que además son generadores de empleo: educación, servicios públicos de empleo, sanidad, servicios sociales, combatir la pobreza y la exclusión social y la vivienda como derecho básico.

60. El entramado social en Euskadi es amplio y diverso, pero debemos ser partícipes de él. Junto a otras organizaciones tenemos que ser referentes sociales de la lucha por una salida a la crisis más justa y equitativa, en el planteamiento de alternativas concisas ante el modelo neoliberal, y debemos con nuestras propuestas sindicales coincidir con amplios sectores sociales, desde la estrecha colaboración pero también desde la autonomía e independencia de cada organización.
61. Existen otras áreas donde es necesaria la confluencia con otros y otras:
62. - La lucha por la igualdad de género y la eliminación de la violencia machista hacia las mujeres.
63. - La defensa del euskera como instrumento de identidad plural y de pueblo y no de confrontación.
64. - La lucha y defensa de la sostenibilidad medioambiental.
65. - La problemática específica de la juventud, terriblemente azotada por la crisis.

<b>66. 1.4 En lo sindical</b>
<b>Arlo sindikalean</b>

---

67. Estamos viviendo un inusitado ataque al movimiento sindical, en general y en particular al sindicalismo confederal, que representamos CCOO de Euskadi, desde círculos políticos, económicos y mediáticos (reaccionarios y no tanto) y desgraciadamente sindicales, que aún no siendo nuevo, se ha revestido con tintes de agresividad nunca vistos.
68. Si además añadimos el complicado escenario sindical que particularmente existe en Euskadi, el contexto donde deberemos desarrollar nuestra acción sindical nos exige imaginación, propuestas e iniciativa.
69. El papel desarrollado por el sindicalismo nacionalista, respecto al diálogo social, ha supuesto una traba importante en la articulación de este ámbito de intervención sindical y posiblemente con su actitud, y esto es lo más grave, haya ofrecido la argumentación a futuros gobiernos de la CAPV para rehusar estos ámbitos de los que la mayoría de los gobiernos autonómicos, no han sido precisamente partidarios.
70. La programada contraprogramación que ha llevado a cabo el sindicalismo nacionalista ha hecho un flaco favor a la tan necesaria unidad sindical en momentos de crisis que, cuando finalmente se ha dado, ha puesto en evidencia lo necesario de la misma y el error estratégico de quienes la repudian.
71. El sindicalismo confederal de clase tiene un obligado papel de reivindicación y defensa de los derechos laborales y sociales, al tiempo que se convierte en un obstáculo a las nuevas políticas neoliberales. Debemos reivindicar el papel del sindicato, pero adoptar una actitud defensiva y de autoafirmación sería demasiado simple, debemos hacer frente desde CCOO de Euskadi a los desafíos presentes y futuros.
72. El sindicato no puede ser concebido como un mero movimiento de protesta. El sindicato ha de tener capacidad de gobierno de las relaciones laborales, de la protección social... Es por ello por lo que el sindicato gobierna desde el acuerdo, interpretando bien el conflicto, porque ese y no otro es el ámbito donde puede influir para cambiar las cosas, porque o se gobierna desde el acuerdo, reforzando la capacidad contractual, o se gestiona más mal que bien lo que se decide desde otras instancias favoreciendo otros intereses.

73. Seguiremos apostando por la unidad de acción sindical (hoy más necesaria que nunca), pero partiendo del respeto escrupuloso a los planteamientos estratégicos de cada organización. Si la unidad no es posible, buscaremos escenarios de confluencia y de coincidencia ante los diferentes retos que el sindicalismo debe afrontar y confrontar pero desde posiciones de igualdad y no de imposición.
74. También debemos abordar cambios organizativos. CCOO de Euskadi debe estar allí donde se dirimen los intereses de la fuerza de trabajo y, aunque ese lugar no es únicamente el centro de trabajo, implica la necesidad de que el sindicato se sitúe con renovada fuerza y protagonismo en la empresa, en el centro de trabajo, abriendo cauces de participación a las mujeres, a los jóvenes y a las nuevas realidades fruto de los procesos migratorios, a quienes son víctimas de distintas formas de precariedad, abriendo cauces para la revitalización de la acción sindical en la empresa, que no es otra cosa que el lugar en el que se hacen efectivos los cambios; por tanto, es el lugar donde también se han de hacer efectivos los nuevos retos que el sindicalismo tiene ante sí.
75. Cambios en la empresa, lugar en el que ciertamente se hacen efectivos los nuevos retos y que obligan a poner especial énfasis en situarla como eje central de la actividad sindical, avanzando en el gobierno democrático de las relaciones laborales.
76. Cambios también en la sociedad que requieren ganar nuevos espacios de intervención, que tienen que ver con los sistemas de protección social, con la política educativa, con la sanidad, con las pensiones, con los servicios públicos....
77. La clave está en abordar, con profundidad y de la manera más clara posible, cómo avanzar organizativa y estratégicamente en las respuestas necesarias y en la intervención suficiente, para influir sindicalmente y de manera efectiva sobre los cambios, su simultaneidad y el tiempo en que éstos evolucionan, se modifican y transforman incluso drásticamente.
78. Por consiguiente, es prioritaria la reactivación ideológica como elemento central del discurso sindical, hay que seguir batallando por hacer realidad la definición teórica de sindicato confederal. Y hacer frente a esa prioridad sindical requiere situar la participación en el centro del discurso y de la práctica sindical.
79. Ello exige de una acción sindical multidireccional, que no unidireccional, además de supranacional, que no renacionalizadora. El sindicalismo debe asumir que en un mundo cada vez más interdependiente, los derechos sólo pueden defenderse haciéndolos extensivos a los demás.
80. Para afrontar estos retos es imprescindible poner en valor la confederalidad.
81. La confederalidad no es solo el conjunto de normas o reglas por las que distintas organizaciones se vinculan entre sí. Confederalidad es, ante todo, representación general de los derechos e intereses de trabajadores y trabajadoras, partiendo de su diversidad, defendidos y promovidos desde un programa compartido e inspirado en valores que identifican a CC.OO. y nos diferencian de otras organizaciones.
82. Pero no solo es la política organizativa, sino la cultura sindical la que opera como elemento estratégico y que debe ser capaz de orientar al conjunto, hacia objetivos comunes. En este marco, la formación es un componente fundamental.
83. Desde esta perspectiva, el sindicalismo confederal es una importante línea de apoyo para las políticas sectoriales, del mismo modo que la misma acción sindical de base sectorial es capaz de conformar la actuación del sindicato socio-político, dándole conocimiento de la realidad en la que opera, preservando su esencia reivindicativa.

84. El sindicalismo no sólo consiste en plantear objetivos, sino que además es esencial la definición de una estrategia acertada para su consecución.

## **2.- La Acción Sindical en el futuro. Ekintza Sindikala Etorkizunea**

### **86. 2.1. La transversalidad de género en la acción sindical. Genero transbersalitatea ekintza sindikalean.**

87. Constituye la principal herramienta que posee el sindicalismo de clase para afrontar las desigualdades por razón de sexo en el ámbito laboral y permite detectar las brechas laborales de género, estableciendo en todos los niveles del trabajo sindical las medidas y estrategias para corregirlas y erradicarlas.

88. Implica el avance hacia una sociedad más justa e igualitaria, a través de una mirada global a las diferentes realidades y desde una perspectiva de género teniendo en cuenta como afectan las distintas medidas y actuaciones a las mujeres, en todas las situaciones y ámbitos.

89. Sin embargo, la transversalidad de género sigue sin aplicarse de forma sistematizada y evaluable y es un reto que el sindicato tiene pendiente desde hace años y que debemos priorizar, porque las brechas de género en el ámbito laboral no solamente siguen existiendo sino que se están ensanchando en este momento.

90. Por consiguiente, es necesario el compromiso de integrar el objetivo de igualdad de género en cada acción sindical, de forma sistematizada y evaluable, estableciendo prioridades y objetivos estratégicos para corregir y eliminar las desigualdades por razón de sexo que existen en el ámbito laboral, con el fin de avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el trabajo, el sindicato y la sociedad.

### **91. 2.2 Ejes de Intervención en la Acción Sindical. Esku-hartze ardatzak Ekintza Sindikalean.**

#### **92.. A) Negociación Colectiva. Negoiazio Kolektiboa.**

93. Tras la Reforma Laboral nos encontramos en un escenario muy distinto y objetivamente más adverso para el desarrollo de la negociación colectiva en los términos conocidos hasta ahora.

94. El sindicato debe afrontar este escenario desde el convencimiento de que es posible la retirada y la modificación sustancial de esta reforma, ahora bien, mientras eso no sea posible debemos poner en marcha una acción sindical dirigida a corregir y superar los efectos tan negativos de la Reforma Laboral, desde la propia negociación colectiva.

95. La situación de estancamiento de la negociación colectiva en Euskadi sufrida durante estos últimos años, no debe achacarse solo a la crisis y al inmovilismo de la patronal sino también a la estrategia de ELA que, mas allá de las palabras, no defiende los marcos de negociación colectiva sectoriales.
96. Nuestras propuestas son:
- 97. Estructura de la negociación colectiva.  
Negoziazio kolektiboaren egitura.**
98. El mantenimiento del ámbito sectorial de negociación sigue siendo un objetivo sindical, preferentemente el ámbito provincial por ser el marco adecuado, en un contexto de decrecimiento económico, que permite garantizar los derechos colectivos de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras.
99. Por lo tanto, apostamos por reforzar éste marco de negociación al que debe de dotarse de las garantías contractuales suficientes que permitan darle rango y por lo tanto sentido a lo regulado en el mismo, que complementen la condición normativa que ya ostentan.
100. Entendemos que estas garantías contractuales deben concretarse en un acuerdo de carácter interprofesional de ámbito autonómico, o en el marco sectorial de ámbito autonómico.
101. Impulsaremos estos marcos de negociación autonómicos desde el reconocimiento que parten de la voluntad sindical, de quienes defendemos los convenios sectoriales, siendo necesario para su activación una mayoría sindical legitimada que debemos ayudar a constituir.
102. Los ámbitos de negociación colectiva autonómicos deberán expresar la preferencia aplicativa de los actuales convenios territoriales e interterritoriales suscritos en Euskadi sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo marco estatal vigente, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.4 del Estatuto de los Trabajadores.
103. Los acuerdos autonómicos son compromisos entre partes, y cobran todo su sentido cuando se establecen en el ámbito intersectorial autonómico dotando de coherencia y eficacia a la negociación en todos los sectores de actividad superando además las dificultades de legitimación en los sectores, si el acuerdo así lo garantiza.
104. En materia de estructura deberán establecer las materias reservadas a la negociación en el ámbito de la empresa que básicamente se limitará a la concreción y adaptación de las materias negociadas en los ámbitos sectoriales a la realidad de la empresa.
105. La extensión de la prioridad aplicativa de estas materias en el caso de los acuerdos colectivos o pactos de empresas, negociados por las partes legitimadas, tendrán el mismo tratamiento que los convenios de empresa siempre que atiendan a lo establecido en un procedimiento acordado.
106. Para la modificación sustancial de condiciones laborales deberá establecer que tanto en lo que se refiere a convenios estatutarios como en los casos de acuerdos y pactos colectivos, se ajustarán a un procedimiento acordado, lo que se extenderá también a los casos de descuelgues salariales.
107. Finalmente, los convenios deberán garantizar el mantenimiento de las cláusulas pactadas hasta la firma de un nuevo convenio, una vez finalizado el periodo de su vigencia.

**108. Flexibilidad interna negociada.  
Barne malgutasun negoziatua.**

109. Los Convenios Colectivos deberán incluir cláusulas que permitan la intervención sindical en la determinación de medidas de flexibilidad sobre la jornada laboral y la movilidad funcional que haga posible, desde la seguridad jurídica y convencional, implementar medidas acordes a la situación concreta de las empresas, cuando esto sea necesario, evitando de este modo la decisión unilateral del empresario.

**110. Comisiones paritarias.  
Batzorde paritarioak.**

111. Las Comisiones Paritarias de seguimiento de los Convenios Colectivos deberán constituirse con la voluntad de ser comisiones de trabajo que evalúen y propongan soluciones a los conflictos de interpretación y/o aplicación de las propuestas de modificación de condiciones laborales o inaplicación de cláusulas de los convenios colectivos.

112. Hay que entender que la negociación colectiva no se limita al hecho de la negociación de convenios sino que cada vez de un modo mas extendido habrá que atender a una especie de “negociación permanente” donde el papel de las comisiones paritarias adquiere toda su relevancia.

113. Son herramientas que se deben potenciar a futuro teniendo en cuenta su carácter bilateral y constituirse como el ámbito por el que necesariamente deberán transitar los conflictos laborales, y por lo tanto, una herramienta fundamental para la evaluación y acción sindical en los sectores.

**114. Planes de igualdad.  
Berdintasun planak.**

115. Uno de los retos que tiene pendiente el sindicato es reforzar el trabajo y la acción sindical en la negociación de los planes de igualdad en las empresas, máxime en el actual contexto de crisis económica, donde es preciso seguir priorizando el empleo de las mujeres, la igualdad retributiva en trabajos de igual valor, la formación y promoción para eliminar la segregación laboral, la adecuación de tiempos de trabajo y vida personal y familiar de las mujeres y la lucha contra el acoso sexual.

116. La exigencia determinada por ley de contar con un diagnóstico de la empresa, previo a la negociación del plan de igualdad, ha permitido que se visibilicen en los centros de trabajo discriminaciones laborales que estaban solapadas y ocultas.

117. Sin embargo, la negociación de los planes de igualdad y de los convenios no transcurre de forma paralela, lo que resta capacidad de intervención sindical a la hora de negociar medidas de igualdad.

118. La clave para que los planes de igualdad puedan cumplir de manera efectiva su objetivo es que estén articulados en la negociación colectiva aplicable en la empresa. De modo que esta articulación permita hacer frente a situaciones de desigualdad que pueden tener su origen en el convenio colectivo o en otros acuerdos de aplicación en la empresa.

119. El sindicato debe valorar la importancia de dedicar esfuerzos al registro y seguimiento de los planes de igualdad realizados en las empresas donde tenemos representación sindical, ya que desconocemos en qué situación se encuentran algunos de los planes.

**120. La negociación colectiva en las Administraciones Públicas.  
Negoziazio kolektiboa Administrazio Publikoetan.**



121. En materia de negociación colectiva en las Administraciones Públicas Vascas, en el ámbito del desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, a través de la Ley del Empleo Público Vasco, se debe establecer un modelo de articulación de la negociación que corrija las deficiencias que se han producido históricamente a la hora de establecer las condiciones de trabajo del conjunto de los empleados públicos vascos.

**122. Criterios de negociación.  
Negoziazio irizpideak.**

123. - Crear y consolidar el empleo. Es el objetivo central del sindicato. Para ello en los convenios colectivos se articularán cláusulas para la consolidación del empleo temporal y en prácticas o formación como empleo fijo. Se acudirá a la contratación temporal sólo cuando haya causa que así lo justifique. Se impulsarán medidas de jubilación anticipada voluntaria, parcial u otras modalidades, en la adecuación de plantillas cuando las circunstancias económicas de la empresa así lo aconsejen.

124. - Mantener el poder adquisitivo. Como elemento central en la negociación, reivindicando mayores subidas para los salarios más bajos y mejoras salariales en función de la mejor situación económica del sector o la empresa. La referencia en la negociación de los salarios será, con carácter general, respecto al IPC, incluyendo cláusulas de revisión salarial, disputando los beneficios e incrementos de productividad. Respecto a la estructura salarial, deberá en todo caso constituirse sobre parámetros nítidos y de fácil control por parte de la representación social.

125. - Elaborar planes de igualdad partiendo de la realización del diagnóstico de situación, con el objetivo de eliminar todas las discriminaciones que se producen en las empresas y alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. Deben introducir medidas de acción positivas que prioricen, a igualdad de condiciones, la contratación de personas del sexo que se encuentre infra representado en determinados puestos de trabajo. Así mismo tienen que garantizar la igualdad en la promoción profesional y facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo. Igualmente desde CCOO tenemos que apostar claramente por la igualdad salarial y por la erradicación de las brechas salariales. Por otro lado deben garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de los trabajadores y trabajadoras, y mejorar los derechos legalmente establecidos. Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo, creando protocolos de actuación que lo regulen incluyendo su definición, procedimientos de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

126. - Defender y garantizar la salud laboral. Desde la acción sindical en las empresas debemos denunciar los daños que se derivan de la actividad laboral. La visualización de los daños que pueden producir la actividad laboral es fundamental para implementar una adecuada prevención de los mismos por lo que exigiremos a las empresas que velen con el rigor suficiente por vigilancia de la salud, y el conocimiento real de las condiciones de los puestos de trabajo mediante protocolos técnicos y médicos necesarios. Mediante la negociación colectiva deberemos articular procedimientos que permitan la intervención sindical en la tutela de la salud laboral y en la evaluación y designación de los Servicios de Prevención Ajenos. Nos comprometemos a que se tenga en cuenta la perspectiva de género en la identificación y prevención de riesgos laborales.

**127. B) El Diálogo Social y la Concertación Social.  
Gizarte Elkarrizketa eta Gizarte Adostasuna.**

128. El diálogo social es una forma de contrapoder sindical; es decir, de poder contractual de las organizaciones sindicales ante los gobiernos y patronales. No participar en el diálogo social, lejos de ser una posición de fuerza, es una renuncia expresa a un instrumento de contrapoder para evitar una forma unilateral e impositiva de hacer frente a los problemas que en los años de crisis y tras la presión chantajista de los mercados, se está concentrando en ajustes muy duros con medidas que están poniendo en cuestión no sólo derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras sino el Modelo Social que tanto nos ha costado construir, y esto seguirá ocurriendo si no somos capaces de influir en las políticas públicas.
129. Aunque en Euskadi el diálogo social tiene un corto recorrido, en el conjunto del Estado no podemos negar que el diálogo y la concertación social se han experimentado avances en materia sociolaboral que ahora, utilizando la crisis como pretexto, las políticas neoliberales están cercenando.
130. En sentido contrario, el modelo de gestión unilateral que están practicando los poderes públicos es un problema. Desde la propia eficacia de las reformas hasta la ruptura de un modelo que se ha mostrado efectivo.
131. Tampoco podemos ignorar que el creciente empobrecimiento democrático que se defienden desde determinadas posiciones políticas, empresariales y sindicales pueden deteriorar seriamente estos espacios de actuación.
132. Es decir, no es un espacio consolidado en Euskadi y deberá ser defendido ante los posibles cambios de enfoque que en el futuro pudieran pretender diluir este importante ámbito de intervención sindical.
133. CCOO de Euskadi está en la obligación ideológica de tratar de fortalecer estos ámbitos con capacidad de elaboración colectiva y recursos.
134. Hoy los servicios públicos, que son garantía, única garantía, del ejercicio del derecho de ciudadanía, están siendo cuestionados. Y también los propios derechos colectivos del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, de los empleados públicos y del conjunto de la ciudadanía se están recortando. La Reforma Laboral, la reforma de la negociación colectiva, las medidas en materia de empleo público, los recortes a los empleados públicos, la congelación de las pensiones, las medidas en materia de dependencia o las adoptadas en materia fiscal, sanidad y educación son sólo unos ejemplos que vienen a confirmar lo que decimos.
135. El Diálogo Social, además de la base democrática sobre la que se sustentan las relaciones laborales, es una importante herramienta para conseguir una mayor y mejor cohesión social y para dotar de derechos al factor trabajo.
136. En el actual contexto de profunda crisis económica debemos seguir reivindicando el diálogo social como un elemento fundamental para influir democráticamente en las políticas públicas. Y debemos hacerlo, consiguiendo que sea compatible con un sindicalismo de proximidad a los trabajadores y trabajadoras y al conjunto de la ciudadanía.
137. Somos conscientes que cuando la propia gobernanza político-democrática se está poniendo en cuestión, y cuando se quieren imponer políticas antisociales con una fuerte pérdida de peso del gasto y del sector público, así como de la protección de contingencias sociales, la Concertación Social es un obstáculo.
138. Entendemos la Concertación Social no como un mero espacio de consulta a las organizaciones representativas de los trabajadores, sino como poder contractual y de incidencia real de éstas.

139. La ofensiva contra los derechos sociales pretende eliminar este derecho democrático o limitarlo al máximo.
140. Ante todo ello, las propuestas de CCOO de Euskadi en el próximo período:
141. - Compromiso del mantenimiento de los servicios públicos, y en su caso crecimiento, con el doble objetivo de garantizar el ejercicio del derecho de ciudadanía y de mantener el empleo público. Dicho de otra manera, defender los servicios públicos, su gestión pública y el acceso universal a todos ellos.
142. - Una Reforma Fiscal que se sostenga en los principios de equidad, progresividad y suficiencia. Es decir, un sistema fiscal que garantice que paguen todos, que paguen más los que más tienen y que garantice ingresos suficientes para mantener y ensanchar el Estado de Bienestar.
143. - Políticas para cambiar nuestro modelo productivo con la puesta en marcha de políticas industriales y sectoriales de los diversos sectores de la actividad económica, con espacios de participación de los agentes sociales.
144. - Políticas de mejora de la competitividad y productividad de nuestras empresas con la idea de resolver el problema del tamaño de nuestras empresas como mejor garantía para la reinversión productiva, la internacionalización y su intervención en el mercado.
145. - Políticas de empleo, de formación y cualificación profesional e intervención sobre los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.
146. - Protección a las personas a través de políticas sociales como primera responsabilidad de los poderes públicos: RGI, atención a la dependencia, AES....
147. - Medidas para la reactivación económica a través de la inversión pública en infraestructuras, oferta de vivienda de alquiler, políticas de I+D+i; sociedad de la información y los TIC.
148. - Medio ambiente: cambio climático, transporte sostenible a los centros de trabajo, gestión ambiental en las empresas....

#### **149. C) Empleo y Formación.**

##### **Enplegua eta Prestakuntza.**

150. En los análisis realizados se ha constatado, una y otra vez, problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo como son el envejecimiento de la población, el descenso de la población activa y el bajo nivel de ocupación (mas en concreto entre los jóvenes), la continua pérdida de ocupación en la industria, los procesos de regularización de la población inmigrante y la sostenida, pero aún insuficiente, incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su paridad con los hombres.
151. Los últimos años no han hecho sino incidir en los problemas estructurales que ya teníamos, a la vez que plantea un problema prioritario por la destrucción de empleo, el aumento del paro y la falta de protección social.
152. Unos malos datos que empeorarán en los próximos tiempos por la vuelta de las tensiones económicas, por el agravamiento de la deuda soberana y por la desaceleración económica, pero además con una reforma laboral que ya hemos definido de injusta para los trabajadores y trabajadoras, ineficaz para la economía e inútil para el empleo.

153. La lucha contra el desempleo y la creación de empleo estable, de calidad y seguro debe ser la principal prioridad en nuestra acción sindical.
154. En este sentido, entendemos que la educación y la formación profesional tiene que reflejar los cambios en la economía y en la sociedad y contribuir a mejorar la competitividad del país par servir mejor a su ciudadanía.
155. Partiendo de esta premisa y de la actual coyuntura económica y social resulta evidente que la Formación profesional adquiere hoy en día un papel importante en la reducción del impacto social de la crisis y como medio para facilitar la recuperación posterior.
156. Existe hoy en día un amplio consenso respecto a que la tendencia en las sociedades desarrolladas es a que en el horizonte del 2020 los empleos de baja cualificación sólo representarán el 15% del total, produciéndose un incremento de empleos en los niveles de cualificación medio y superior.
157. La estructura de la población activa responde a una distribución, en la que se da un fuerte peso de personas con escasa cualificación y un menor número de personas con enseñanzas técnico profesionales de grado superior, así como de titulados universitarios, incluyendo los que han cursado estudios de especialización y doctorado. Basándonos en estos datos resulta evidente que es clave reducir cuanto antes el porcentaje de población con bajas cualificaciones incrementado de manera exponencial el de personas con titulaciones de grado medio.
158. Por otra parte, es urgente el cambio hacia un nuevo modelo productivo en el que empiecen a ganar peso sectores emergentes, al tiempo que otros tradicionales se deberán reconfigurar y reorientar hacia nuevas actividades y estándares de calidad. La formación profesional se convierte en un instrumento imprescindible para el desarrollo de este nuevo modelo productivo.
159. En este ámbito nuestras propuestas pasan por:
160. - Reactivar la economía y cambio del modelo productivo para la creación de empleo estable y de calidad, esto requiere hacer valer el papel central del trabajo en la sociedad e invertir en las personas, porque el capital humano es la mayor riqueza de nuestro país.
161. - Rechazar y exigir la modificación sustancial de los contenidos de la reforma laboral debe seguir siendo nuestro objetivo prioritario. El RDL 3-2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, supone menos poder contractual colectivo, más facilidad para el despido, más poder discrecional para el empresario en todas las condiciones de trabajo. Afecta de manera clave a las instituciones del derecho del trabajo y expropia los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
162. - Evitar mayor destrucción de empleo, manteniendo el existente y promover su reparto a la vez que se promueve su recuperación. Desde la óptica sindical el reparto de trabajo ha sido una medida de solidaridad siempre presente en tiempo de crisis.
163. - Desarrollar e impulsar los Servicios Públicos de Empleo, para desarrollo de las políticas activas de empleo (orientación, formación y fomento del empleo). Con una participación activa de los agentes sociales y con un papel predominante de los servicios públicos.
164. - Reforzar y extender el papel de la Inspección de Trabajo, como instrumento de vigilancia, de lucha contra el fraude y de garantía del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

165. - Conseguir hacer efectivo el derecho a la formación y la formación para el empleo es una exigencia cuando hablamos de empleo de calidad. La formación es por tanto, parte de nuestra acción sindical, a través de la negociación colectiva y de las políticas activas de empleo.
166. - Implantar y desarrollar el sistema integrado de formación profesional que contemple la puesta en marcha de un sistema de formación dual y en alternancia con participación sindical.
167. - Poner en marcha y desarrollar un adecuado sistema de reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales, debe ser el instrumento clave para reconocer de forma certificable las cualificaciones a muchos trabajadores y trabajadores y mejorar así sus condiciones laborales.
168. - Potenciar la formación de personas para cubrir los puestos de trabajo generados por los sectores emergentes y reorientar profesionalmente a los desempleados de sectores tradicionales en crisis, como la construcción, hacia otras actividades.
169. - Fomentar el incremento general de la cualificación profesional de nuestra población activa.

**170. D) Las políticas transversales.**  
**Zeharkako politikak.**

---

171. Dentro de nuestra acción sindical, la situación de las mujeres y de la juventud requiere una atención especial:

**172. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**  
**Emakume eta gizonezkoen arteko aukera berdintasuna.**

173. Ya hemos visto el complejo contexto socio económico en que vamos a celebrar este Congreso, caracterizado por el agravamiento de las condiciones de vida y trabajo, la destrucción de empleo y de las medidas gubernamentales que están cercenando derechos laborales, sociales y de ciudadanía para la clase trabajadora en su conjunto, pero con especial incidencia en las mujeres que parten genéricamente de situaciones más desfavorecidas.

174. Prueba de ello es el agravamiento de los datos del desempleo, de la precariedad laboral, de la brecha salarial o las dificultades crecientes de las mujeres en el acceso al empleo y su permanencia en el mismo, a causa de la adopción de medidas políticas, económicas y laborales que impactan de forma más contundente sobre ellas, como los recortes en los servicios públicos, atención a la dependencia, educación de 0 a 3 años, servicios sociales, renta de garantía de ingresos.

175. Todo lo cual indica que el avance en igualdad entre mujeres y hombres es limitado, ya existen indicios suficientes del riesgo de regresión, en derechos y en oportunidades y no podemos relajarnos porque la igualdad real y efectiva de las mujeres no solamente no esta conseguida, sino que se esta alejando, principalmente en estos momentos en los que se anteponen otras reivindicaciones que no visibilizan las discriminaciones de género.

176. Consecuentemente, debemos promover la reflexión y el debate sindical para la identificación y elaboración de estrategias, medidas y actuaciones que favorezcan el cambio hacia un nuevo modelo productivo más igualitario y social que propicie una mejora del empleo y de las condiciones laborales de hombres y mujeres, con la puesta en marcha de estrategias para el trabajo de cuidados y la compatibilidad de la vida familiar, personal y laboral de mujeres y hombres, la corresponsabilidad de los hombres y la eliminación de la violencia de género.

177. En definitiva, es necesario apostar por un nuevo modelo socioeconómico inclusivo que garantice la mirada y el debate de género y que supere la dualidad del mercado laboral que mantiene desigualdades y brechas de género.
- 178. Juventud.  
Gazteak.**
179. El enfoque que hagamos del concepto juventud es fundamental para elaborar un correcto diagnóstico de cualquiera de las propuestas que realicemos como sindicato.
180. Por ello, una primera premisa: la juventud no es una edad, sino un conglomerado de situaciones sociales y laborales, y cambiantes en el tiempo: emancipación, finalización de estudios reglados, conformación de unidad familiar, acceso a un empleo estable y de calidad, etc.
181. El concepto de juventud imperante desvía a los jóvenes del valor central del trabajo en la sociedad, en definitiva, les construye una identidad alejada del trabajo y basada en su potencialidad como consumidores: de información, de imágenes, de estereotipos, de servicios, de bienes..., que los posicionan socialmente, o al menos esa es la intención encubierta.
182. El concepto de juventud impuesto actualmente nos aleja de la calidad del empleo. No se puede seguir legitimando la existencia del “empleo juvenil”, con sus salarios juveniles, sus contratos juveniles, su temporalidad juvenil. Esta idea se materializa en negociaciones sobre medidas supuestamente destinadas a facilitar el empleo a los jóvenes, cómo hacerlos más “empleables”, resultando ser la única solución posible el aumento de la flexibilización y la disminución de costes laborales, tal y como subyace de la estrategia de los gobiernos en estos tiempos de crisis.
183. La entrada al mercado de trabajo viene determinada por factores como el modelo productivo, sistema educativo, la demografía, o las migraciones. No importa la edad en el juego de oferta y demanda de trabajo, ya que éste debería ser igual para todos. El empleo juvenil solo existe cuando se inventan fórmulas para favorecer el “empleo juvenil”, que no siempre son las más adecuadas.
184. En CCOO de Euskadi debemos gestionar el concepto de juventud desde un enfoque heterogéneo. Esto es, debemos dejar de hablar de “juventud” dando un paso adelante y centrándonos en las diferentes problemáticas que afectan a iguales grupos de edad, a los diferentes colectivos jóvenes.
185. De igual forma, también podemos decir que la noción de precariedad laboral se ha «enriquecido» y ha incorporado nuevas dimensiones que incluso pasan a tener más relevancia que la propia relación contractual en sentido estricto. Entre ellas están la insuficiencia del salario, la inadecuación entre la formación adquirida previamente y la actividad realizada, otras condiciones de trabajo como la irregularidad de la jornada o las relaciones jerárquicas, a las que se suman la ausencia de expectativas laborales de carrera profesional, la incapacidad del empleo para responder a un plan emancipatorio o la pérdida del valor del trabajo como institución social.
186. Es necesario impulsar la acción sindical general en todos los sectores con altas tasas de población laboral joven, en los ámbitos laborales donde se produce el primer empleo o los empleos de transición.
187. Dar a conocer a CCOO de Euskadi en los ámbitos académicos y pre-laborales, estableciendo acuerdos de colaboración con la Universidad, en las escuelas profesionales (Enseñanza, Sanidad, etc.), en las enseñanzas medias y especialmente en la Formación Profesional reglada, comprometiendo el contacto y el suministro de información periódica.

188. Garantizar una acción sindical eficaz frente a posibles situaciones de discriminación laboral en las empresas propiciadas por las prácticas fraudulentas o abusivas. Trabajaremos para que los jóvenes titulados en las empresas tengan un contrato y no una beca, y para que los estudiantes en prácticas tengan la formación adecuada.
189. Garantizar la participación de las personas jóvenes y de la secretaría de juventud en los procesos de negociación vinculados al Diálogo Social, y en la elaboración de las plataformas de los convenios colectivos, fomentando así la cultura de cooperación y la transversalidad que define las secretarías de juventud.

**190. E) Salud laboral y medio ambiente.**  
**Lan Osasuna eta Ingurumena.**

---

191. Entre los retos actuales y principales del sindicalismo se encuentran la mejora de las condiciones de trabajo, y el que éstas no dañen la salud de los trabajadores. CCOO de Euskadi hace suyo este objetivo como uno de los fundamentales en todos los ámbitos, desde la acción sindical en las empresas y centros de trabajo hasta el diálogo social, y utilizará para conseguirlo todos los medios a su alcance.
192. La organización del trabajo es una de las causas más importante de que estas malas condiciones de trabajo dañen la salud de las y los trabajadores, organización que queda fundamentalmente en manos de la empresa.
193. La intervención y la participación sindical para defender la salud en los puestos de trabajo es el mejor instrumento del que disponemos para corregir esta situación. El sindicato y la acción sindical son la mejor herramienta de que se dispone para que la calidad en la actividad preventiva de la empresa consiga esos fines de los que hablábamos.
194. La amplia y diversa legislación sobre la materia, con la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales a la cabeza, establece sin ningún género de duda que el empresario es el responsable de todos y cada uno de los aspectos que atañen a la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, no es difícil apreciar que, pese a todas las exigencias legales que existen, continuamos teniendo en Euskadi una de las mayores tasas de siniestralidad laboral de toda la Unión Europea.
195. Los accidentes de trabajo no son sino una mínima parte de todos los daños a la salud que el trabajo está produciendo, puesto que cabe tener en cuenta que hay un número incalculable de enfermedades profesionales, reconocidas legalmente como tales en la legislación, y otras patologías de origen laboral que quedan ocultas como contingencias comunes.
196. Tampoco podemos olvidar el ocultamiento de las patologías de origen laboral y su derivación a causas comunes, con todas las consecuencias que esto tiene, y que implica a diversos actores. Existe un interés muy grande, fundamentalmente por parte de las empresas y de las Mutuas, en que las dolencias derivadas del trabajo no sean reconocidas como tales.
197. Una de las causas de la siniestralidad laboral y de la existencia de enfermedades profesionales es el incumplimiento flagrante que las empresas hacen de la legislación en prevención de riesgos laborales, podemos afirmar que consciente en la mayoría de los casos.
198. Esta situación se ve especialmente agravada cuando observamos que, en determinados momentos, quienes serían garantes de que las empresas cumplieren esa legislación no están realizando su trabajo de forma adecuada.

199. Ante esta situación y por este mal trabajo en aspectos tan importantes como la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva o la vigilancia de la salud, infinidad de empresas quedan expuestas a reclamaciones de daños y perjuicios de trabajadores y a recargos de prestaciones por faltas de medidas de prevención, y abocadas al cierre en muchos casos por no poder hacer frente a tales sanciones.
200. Frente a todo esto, CCOO de Euskadi tiene que hacer una opción clara y fuerte para una respuesta firme y organizada, teniendo en cuenta diversos puntos:
201. - Es necesario que saquemos a la luz los daños a la salud cuyo origen está en el trabajo. La visibilización de las enfermedades profesionales posibilita la mejora de la actividad preventiva en las empresas y mejora las prestaciones económicas de las víctimas y sus familiares, pero además evita que las Mutuas deriven su coste a Osakidetza, favoreciendo el deterioro de ésta última y la privatización de la sanidad pública vía Mutuas. Para ello se impulsará una coordinación específica entre el área de salud laboral con los representantes del sindicato ante el INSS y en los órganos de participación de las Mutuas.
202. - Tenemos que forzar a las empresas a tomarse en serio la implantación de medidas preventivas y la defensa de la salud en el trabajo. No podemos dejar en manos exclusivamente de empresas y servicios de prevención ajenos, la prevención de los riesgos en el trabajo. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras tienen que ser agentes activos a la hora de exigir unas condiciones de trabajo dignas y deben interpelar a la empresa y proponer la adopción de medidas que mejoren los puestos de trabajo y sean efectivas para prevenir los daños a la salud que provienen del trabajo.
203. - Tenemos que conseguir una implicación real de Osalan y de la Inspección de Trabajo y Seguridad en la prevención de los daños a la salud.
204. - No vamos a tolerar las malas prácticas de las Mutuas ni de los Servicios de Prevención Ajenos. Ambos tienen una implicación directa en el ocultamiento de las enfermedades profesionales y de otras patologías cuyo origen se encuentra en las condiciones de trabajo. CCOO de Euskadi seguirá exigiendo un trato digno a los trabajadores que hayan enfermado en el trabajo o que hayan sufrido algún accidente laboral, tanto en las Mutuas como en los servicios de prevención ajenos. Tenemos que plantearnos la democratización de las Mutuas, puesto que en la actualidad tienen la consideración de entidades colaboradoras de la Seguridad Social, y gestionan fondos de la Seguridad Social provenientes de las cotizaciones de trabajadores y empresarios, pero en la práctica son gestionadas exclusivamente por los empresarios y se mueven por criterios de rentabilidad económica, y no por prestar un servicio de calidad. CCOO de Euskadi también profundizará en la difusión y en la gestión de las ayudas para las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a partir de nuestra participación en las Comisiones de Prestaciones Especiales de las Mutuas.
205. - En salud laboral también es necesario abordar la problemática de género. La problemática de género es transversal a diversos ámbitos de las relaciones laborales, siendo la salud laboral una de ellas. Es necesario que las empresas aborden la adopción de medidas preventivas específicas para ese colectivo, y así se lo tenemos que exigir a las empresas. En este sentido en todas las evoluciones de riesgos laborales se ha de tener presente la exposición de las trabajadoras embarazadas, de parto reciente o en periodo de lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan perjudicar su salud, la del feto o la del hijo o hija.
206. - CCOO de Euskadi promoverá y apoyará las asociaciones de víctimas o afectados por condiciones inseguras de trabajo.

207. - La producción tiene que ser medioambientalmente respetuosa. CCOO de Euskadi tiene que velar por una producción limpia en los centros de trabajo, una producción que también tiene que ser respetuosa con el medio ambiente. Con ello no se trata sólo de que no nos encontremos ante problemas con la sostenibilidad medioambiental. Esta defensa y esta exigencia para que las empresas cumplan la legislación medioambiental también es una garantía en la defensa de los puestos de trabajo, para que no nos encontremos situaciones en las que la administración decreta el cierre de empresas por temas medioambientales, o estos factores actúen como uno de los desencadenantes del cierre de la empresa.
208. - Movilidad sostenible. CCOO de Euskadi impulsará la movilidad sostenible a los centros de trabajo, con el objetivo de favorecer la reducción de los accidentes de trabajo “in itinere” y de las emisiones contaminantes.

**209. F) CCOO de Euskadi y movimientos sociales.**  
**Euskadiko CCOO eta Gizarte Mugimenduak.**

---

210. Una de las virtudes de los movimientos sociales es la agilidad y la capacidad de atraer personas de espectros sociales muy distintos por la elección de reivindicaciones muy concretas acompañadas por una renuncia a una consolidación organizativa reflejada en la elección de personas u órganos para su representación. Esta última característica dificulta mucho la relación con determinados movimientos.
211. Nuestra experiencia en Euskadi con respecto a lo que denominamos movimientos sociales se puede glosar en función de las ocasiones en que hemos trabajado juntos o hemos precisado de su apoyo para iniciativas propias. Además es necesario tener en cuenta nuestra propia realidad sindical y el papel de la autodenominada mayoría sindical vasca con respecto a determinado espectro social en el que incluimos una parte importante del Movimiento Social en Euskadi. En este sentido cabe señalar que existe un trabajo afianzado en el tiempo y experiencias como llamamientos a la huelga de forma conjunta entre la mayoría sindical vasca y bastantes movimientos sociales. Dicha relación está propiciada por el rol de agente socio político en exclusiva de determinadas organizaciones minoritarias pertenecientes a la mayoría sindical que han “cuasi abandonado” su rol sindical propiciando de ese modo su presencia permanente en espacios compartidos con el movimiento social.
212. Nuestra experiencia cuando hemos participado de forma continuada y con presencia garantizada en plataformas plurales con reivindicaciones concretas ha sido positiva y ha supuesto una implicación de una parte de la organización en las acciones de movilización y de difusión convocadas por la plataforma en cuestión.
213. En cambio, cuando hemos tratado de llegar a las organizaciones sociales desde nuestro rol sindical para buscar apoyos en reivindicaciones o movilizaciones concretas convocadas por nuestra organización la respuesta ha sido negativa en la mayoría de las ocasiones, quizás por la “percepción” que algunas de ellas puedan tener con respecto a un uso “utilitarista” de su apoyo y por la clara vinculación con otras organizaciones sindicales en el caso de otras de ellas.
214. Nuestras propuestas son:
215. - Realizar un mapa del movimiento social en Euskadi y un diagnóstico de cuál ha sido nuestra relación hasta ahora y en cuáles de nuestras áreas de trabajo encargaría establecer una dinámica de colaboración.
216. - Reforzar nuestra identidad compartida sindical y socio política. La garantía para estar en espacios de reivindicación más allá de la empresa tiene que ir acompañada de un esfuerzo organizativo que además garantice nuestra permanencia.

217. - Dar a conocer el trabajo que realizamos en la esfera socio política de la sociedad a través de nuestra participación en plataformas concretas vinculadas a reivindicaciones sociales, en espacios “naturales” del sindicato como los centros de trabajo o las asambleas de delegadas y delegados.
218. - Vincular el trabajo de organizaciones “periféricas” al sindicato como el CITE o Paz y Solidaridad que indirectamente representan a CCOO de Euskadi en espacios coincidentes con movimientos sociales, a las estructuras organizativas que correspondan dentro del sindicato.

**219. G) Política fiscal, sistema tributario y modelo social y económico.**  
**Zerga-politika, zerga-sistema eta eredu sozial eta ekonomikoa.**

220. La política fiscal es una de las principales herramientas de política económica de las que disponen las Administraciones públicas. Su orientación más o menos progresiva es determinante para el desarrollo del estado de bienestar. El modelo social y su grado de desarrollo son un concepto de sociedad y, por tanto, una opción política.
221. Por política fiscal no entendemos sólo el sistema tributario, sino que en un sentido más amplio, y acertado, política fiscal hace referencia a la suma de los ingresos y los gastos de las administraciones públicas.
222. Esta resulta una puntualización muy necesaria en un momento en el que déficit público y gasto de las administraciones han pasado a formar parte indispensable de nuestro vocabulario cotidiano.
223. Si política fiscal es gasto+ingreso, las acciones que se pueden realizar para trabajar sobre el déficit público también serían el resultado de la misma suma: se puede actuar sobre gasto tanto como sobre los ingresos. De hecho, parte de nuestras penurias de hoy vienen de una mala aplicación de esa ecuación. Porque es necesario preguntarnos que parte del déficit y de la deuda pública corresponde a la evolución del ciclo económico, cuales a las medidas adoptadas para hacer frente a la recesión y que parte es estructural, y la realidad es que una parte importante del desequilibrio en las cuentas públicas tiene su origen en no haber desarrollado un sistema tributario suficiente frente a las necesidades de gasto.
224. Como ya hace más de una década señaló CCOO, la economía en el conjunto del estado se encuentra paralizada hoy por un triple bloqueo (productivo, crediticio y fiscal) cuyas raíces pueden encontrarse antes de la crisis financiera y especulativa que sacudía el mundo a finales de 2007.
225. Ahora, con los ingresos tributarios cayendo en picado como consecuencia del desplome de la construcción y la actividad inmobiliaria, así como de la caída de la recaudación por el batacazo del consumo interno, apuestan nuevamente por lo contrario de lo que dicta la teoría económica y el propio sentido común. Se renuncia al necesario papel de la Administración Pública como dinamizador de la economía a través del gasto y se ven en la obligación de aumentar los impuestos para cumplir los objetivos de déficit fijados por Europa, cosa que debiera haberse realizado en los años de crecimiento, y que ahora no contribuye a dinamizar el consumo interno.
226. Desde la izquierda debemos apostar por aquellos tributos que tienen que ver con la equidad, la eficiencia y, sobre todo, la suficiencia.
227. Equidad, tanto horizontal como vertical, y eficiencia en estrecha relación con dos conceptos que tampoco debieron perderse en la época de “exhuberancia irracional” de la economía española y vasca: progresividad y redistribución de las rentas, de forma que la renta media declarada por quienes tiene rentas de trabajo superen en más de un

60% las declaradas por quienes ejercen actividades económicas, empresariales o profesionales, concediendo así una ventaja tremendamente injusta a las rentas del capital y las actividades económicas, bajo la excusa mentirosa de no ahuyentar a ahorradores e inversores.

228. Suficiencia, para alcanzar un nivel adecuado de gasto público, que garantice la existencia de unos servicios públicos y sociales de calidad, y que dé margen a las administraciones para actuar como dinamizadores de la economía en un contexto en el que la inversión pública es más necesaria que nunca.

229. En este punto, definido el contexto y las características básicas del sistema fiscal que pretendemos para Euskadi, queda por definir el para qué ese sistema fiscal. Lejos de los discursos patronales, el crecimiento económico no es un fin en sí mismo, y por lo tanto el sistema fiscal no puede ser simplemente un instrumento para ello. El crecimiento económico sólo encuentra sentido si supone una mejora efectiva de las condiciones sociales, económicas y laborales de la ciudadanía. El sistema fiscal es el vehículo para ese viaje, sobre la base de lo expuesto y con el irrenunciable compromiso de las administraciones públicas de adoptar un papel protagonista por la vía de unos servicios públicos y sociales de calidad, suficientes y con su viabilidad garantizada. El camino de los recortes emprendidos en el sector público con la obsesión del déficit sólo nos lleva al borde del abismo social, profundiza en la polarización de las rentas y dinamita la cohesión social.

230. La situación que estamos atravesando requiere, como vemos, replantearse muchas cosas, entre ellas sin duda, está la fiscalidad. Es hora de abordar en profundidad, más allá del debate que se ha planteado en el parlamento vasco, nuestro sistema fiscal.

231. No puede ser que algo tan serio como la fiscalidad sea utilizado como arma arrojada entre administraciones, tampoco podemos admitir los rancios discursos foralistas que siempre han respondido al intento de mantener los privilegios de los más poderosos.

232. CCOO de Euskadi apostamos porque el debate y las decisiones sobre la imposición en nuestro país se den en las instituciones democráticas, en el parlamento, sin perjuicio que las Diputaciones Forales ejecuten las políticas fiscales aprobadas en el ámbito parlamentario, y no en comisiones interinstitucionales en las que priman más intereses corporativos que los generales de la ciudadanía. Si así se hiciera se avanzaría también en la igualdad fiscal entre las ciudadanas y los ciudadanos de la CAV.

233. Creemos que ello se puede hacer sin menoscabo de las competencias de cada administración en el resto de materias, pero serviría también para racionalizar y clarificar el terreno de actuación de cada una de ellas, avanzando hacia un gasto público más ajustado a las necesidades de nuestra sociedad.

234. Actuaciones a impulsar:

235. Es una prioridad analizar nuestro sistema tributario en su conjunto con el objetivo de realizar una reforma que diseñe unos impuestos que obedezcan a tres Principios básicos: recaudación (suficiente para poner en práctica las políticas elegidas), distribución de esfuerzos con principios de equidad y niveles de renta (que paguen todos y que paguen más los que más tienen) y fomento del crecimiento económico.

236. - *IRPF*.

237. • Nuevos tramos para las rentas más altas a partir del más alto en la actualidad (45%) de manera progresiva en función del nivel de renta (por ejemplo hasta el 53%).

238. • En cuanto a las rentas del ahorro y por los incrementos patrimoniales (capital inmobiliario, del arrendamiento de viviendas, plusvalías, y capital mobiliario -intereses de cuentas y depósitos, seguros...), recuperar el carácter sintético del impuesto integrando todas las rentas en la misma base imponible. O bien crear una tarifa especial para las rentas del ahorro con una estructura progresiva (del mínimo de la general 23% al 35% por ejemplo).
239. • Limitación de la deducción a 5.000 euros por aportaciones a planes colectivos de pensiones y eliminación de las deducciones a planes individuales.
240. • De igual manera, la Eliminación de la estimación objetiva singular en las actividades económicas, con obligación de paso a la estimación directa.

#### 241. Impuesto de Sociedades:

242. • Incrementar el tipo buscando un punto de equilibrio que optimice la medida fiscal respecto al nivel de recaudación efectiva.
243. • Unificar el tipo de gravamen: el foco debe ponerse en los beneficios y no sobre el tamaño de empresa.
244. • Aplicación del tipo más alto que se dé en el I.R.P.F. a las empresas sin actividad empresarial (sociedades ficticias, interpuestas o instrumentales sin fines productivos).
245. • Eliminación de todas las deducciones en el Impuesto de Sociedades para acercar la tributación al tipo de gravamen general.
246. • Restitución del Impuesto sobre el Patrimonio.
247. • Retorno de la tributación en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.
248. • Exigimos la puesta en marcha de una política decidida contra el fraude fiscal y la economía sumergida y aquellas prácticas cuando menos dudosas. Debemos reclamar de las administraciones vascas un mayor compromiso en la lucha contra el fraude, de nada o de poco sirve un sistema bien diseñado, cuando se incumple en la práctica. La lucha contra el fraude debe de ser tomada en serio por las autoridades de los distintos niveles de gobierno dentro de un proceso de generación de una cultura fiscal en la población y con actuaciones inspectoras eficientes. Pero también, son necesarias acciones encaminadas a coordinar las acciones en esta materia con España y con Europa. En ese sentido la armonización de políticas fiscales sería necesaria a nivel europeo, así como otras concreciones que acaben con esa auténtica lacra sistémica que son los paraísos fiscales.
249. • Debemos defender la vigencia y necesidad de medidas como el Impuesto para las Transacciones Financieras, tanto desde un punto de vista práctico, por su poder recaudatorio, como de justicia social.

#### **250. H) La Industria como motor del cambio.** **Industria aldaketarako eragile gisa.**

251. CCOO de Euskadi apuesta por actuaciones encaminadas no solo a paliar o frenar los efectos que la crisis está provocando, sino que va más allá. Estamos convencidos de que un país sin industria es un país sin futuro y por tanto, nuestra pretensión más ambiciosa es colocar a la industria en el lugar que le corresponde, como uno de los pilares y motores más relevantes de nuestro tejido productivo, y por tanto, de nuestro modelo de crecimiento. Una apuesta por la industria es garante de creación de valor añadido, de crecimiento sostenible, de empleo de calidad, de modelo de desarrollo de

futuro y, como consecuencia de todo ello, una pieza imprescindible para el mantenimiento del sistema de bienestar social. Necesitamos un sector industrial potente para poder impulsar, también, un sector de servicios tanto público como privado capaces de generar empleo.

252. La industria ha de visualizarse como el sector que posee las herramientas fundamentales para nuestra salida a la crisis, para nuestro crecimiento económico, así como para resolver los problemas medioambientales que ella misma genera.
253. Nuestras empresas deben abandonar la cultura del cortoplacismo y la falta de una estrategia de anticipación a los cambios que vienen caracterizando su actuación en materia económica, industrial y laboral.
254. Es necesario que la nueva política industrial se oriente no sólo al desarrollo de actuaciones horizontales de alcance general (incremento de la competencia en los mercados, fomento de la investigación tecnológica, del espíritu emprendedor y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras), sino a fijar prioridades sectoriales concretas (el papel de observatorios industriales, la implantación de medidas organizativas y de gestión con la participación sindical).
255. La apuesta pasa, también, por la diversificación de actividades que incorporen sectores industriales que vienen contribuyendo de forma positiva al sostenimiento de la economía, junto con una apuesta por identificar y potenciar sectores generadores de riqueza y empleo de calidad. Es decir, el cambio de modelo no debe basarse en exclusiva en el impulso de nuevos sectores, resulta igualmente importante la mejora en la eficiencia de los sectores ya consolidados, sean tradicionales o de más reciente configuración.
256. Además, hay que tener en cuenta que la política industrial debe tener como referencia una estrategia integradora e integral, en la que se incorporan políticas relacionadas con el desarrollo regional y las políticas sectoriales que la definen, el comercio exterior, la competencia, el mercado interno, los factores educativos y formativos, la energía y el desarrollo sostenible.
257. Una política industrial que favorezca claramente el desarrollo de las producciones más intensivas en tecnología y establezca objetivos de desarrollo sectorial en actividades con consideración de estratégicas.
258. En definitiva, se requieren importantes esfuerzos políticos, empresariales y sindicales para incidir en la necesidad de apostar por un Pacto por la Industria fruto del diálogo social en los distintos ámbitos, en el que se recojan:
259. - Apoyar y defender del sector industrial, con la correspondiente dotación presupuestaria que este compromiso implica.
260. - Fomentar el desarrollo tecnológico.
261. - Mantener y desarrollar las infraestructuras básicas.
262. - Mejorar sustancial de las infraestructuras energéticas.
263. - Reforzar y mejorar las infraestructuras relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.
264. - Desarrollar proyectos basados en el impulso de nuevas actividades y en la mejora de la eficiencia de los actuales sectores industriales.

**265. I) Defender los servicios públicos.  
Zerbitzu publikoak defendatu.**

266. Cuando hablamos de Servicios Públicos estamos hablando, nada más y nada menos, del conjunto de los derechos que derivan del concepto de ciudadanía. Por eso, las Administraciones Públicas se legitiman, no sólo en el ejercicio de autoridad sino, y sobre todo, en la medida en que sean capaces de hacer realidad la concreción de esos derechos.
267. Sin embargo, en los últimos años, los Gobiernos han seguido actuaciones contrarias y así, en un contexto de globalización económica donde la desregulación política en la movilidad de mercancías y capitales ha sido un hecho, han optado por reformas fiscales que han reducido la presión fiscal. Pues bien, reducir la fiscalidad conlleva la reducción de los ingresos y, consiguientemente, el adelgazamiento del gasto público, lo que supone, en contextos de crisis, la reducción de los propios servicios públicos incluidos, los que han sido considerados como sostén del Estado de Bienestar.
268. Para los trabajadores y trabajadoras, los Servicios Públicos son esenciales a lo largo de nuestra vida. Décadas de reivindicaciones, luchas y conquistas de los trabajadores y trabajadoras cristalizaron en unos servicios públicos que definieron nuestro modelo social. Y hemos sido de manera especial los trabajadores, los que hemos mantenido, vía impuestos y cotizaciones sociales, el conjunto de los servicios públicos.
269. Por eso debemos evitar que nuestros recursos se transformen simplemente en beneficios empresariales, en lugar de tener como objetivo prioritario la calidad, la eficacia y la eficiencia de los servicios esenciales. Porque de los servicios públicos depende la ciudadanía social, la garantía de una educación de calidad en términos de igualdad, una sanidad adecuada, unos servicios sociales que atiendan a los mayores y a las personas en situación de dependencia, un transporte público ágil, bien diseñado y de calidad o unos medios de comunicación objetivos y que respeten la pluralidad democrática.
270. Debemos, por tanto, reforzar nuestra apuesta por unos servicios públicos que sean instrumentos de distribución equitativa de la riqueza y cuya base sea la universalidad, la igualdad, la eficiencia y la calidad. Y, en concreto, hacemos una apuesta por:
- 271. - Una enseñanza pública de calidad que garantice la igualdad educativa y contribuya a la competencia y competitividad de nuestro sistema productivo.
  - 272. - Una política sanitaria basada en las necesidades de la ciudadanía y no en oportunidad de negocio.
  - 273. - Extender a la red pública la enseñanza infantil de 0 a 3 años.
  - 274. - Mejorar las prestaciones para las personas dependientes.
  - 275. - Exigir el desarrollo completo y generalizado de la Ley de Dependencia, potenciando los servicios públicos y la creación de empleo de calidad.
  - 276. - Mantener los servicios públicos en un modelo de prestación directa, oponiéndonos a la externalización y la privatización de los mismos y demandando que los servicios públicos externalizados retornen a la gestión pública.
277. Lo que caracteriza y diferencia a la gestión pública de la privada son, entre otras cosas, las siguientes:
- 278. - Búsqueda del interés general y del bien social frente a los beneficios económicos.
  - 279. - Principio de universalidad frente a exclusión y discriminación.

280. - Condiciones de trabajo estables y dignas de los empleados públicos frente a precariedad e incertidumbre.
281. - Mecanismos de contratación basados en igualdad, capacidad y mérito frente al arbitrio y criterio del empresario que gestiona el servicio privatizado.
282. - Modelos de gestión abiertos a la participación y el control social frente a modelos oscurantistas y de gestión personal.
283. En consecuencia, defendemos unos servicios públicos, eficaces y eficientes, con capacidad para gestionar la educación, la sanidad, la atención a la dependencia, el transporte, la vivienda, la seguridad pública o las políticas sociales, como fundamento de una sociedad más democrática, más igualitaria y más libre. Por eso rechazamos cualquier medida cuyo objetivo sea reducir la presencia y protagonismo de los servicios públicos.

**284. J) Reforzar el sindicato en los centros de trabajo.**  
**Lantokietan sindikatua indartu.**

---

285. Debemos ampliar la intervención del sindicato en los centros de trabajo para garantizar la comunicación con los trabajadores/as.
286. En este contexto que estamos viviendo para el sindicalismo de clase es necesario repensar y debatir el papel que el sindicato debe jugar en sus diferentes planos de actuación y como elemento fundamental nuestra participación en las empresas y centros de trabajo.
287. La reforma laboral nos sitúa ante un ataque en toda regla contra las condiciones de trabajo y provoca un desequilibrio a favor del empresario, a la vez que propicia la individualización de las relaciones laborales pasando por formas más sutiles tendentes a desnaturalizar la acción sindical.
288. CCOO de Euskadi nos vemos en la necesidad de afrontar esta realidad y adaptar las estructuras organizativas de la actividad sindical para afrontar y dar respuesta a los nuevos requerimientos derivados de las transformaciones y cambios que está experimentando el sistema de relaciones laborales, al tiempo que los medios de comunicación de la derecha están embarcados en la mayor campaña para transmitir a la opinión pública la obsolescencia del sindicalismo, precisamente cuando más necesarios somos.
289. El crecimiento afiliativo y la mejora de nuestra representación sindical es una condición necesaria, aunque no suficiente, para mejorar la presencia organizativa del sindicato en las empresas. Mejorarla requiere partir de una planificación sistemática de las actividades a realizar, teniendo en cuenta el tejido empresarial que tenemos en CAPV, y partiendo de la base de que el trabajo a realizar en las pequeñas empresas es bien distinto al de las grandes y medianas. Esto supone una limitación importante en la extensión de la actividad sindical y nuestra capacidad de actuación.
290. En las últimas décadas hemos asistido a un proceso de terciarización de la economía vasca al producirse un desplazamiento de la actividad productiva desde la industria a los servicios. También con nuevas formas o nuevos estilos de empresas donde aparecen como aspectos centrales las subcontratación, la descentralización de las actividades productivas o la construcción de redes de empresas, la ETT, el teletrabajo...
291. Ciertamente que no es nuevo, pero forma parte del entramado empresarial en el que nos movemos y que tenemos que contemplar en el desarrollo de nuestra acción sindical en esta nueva coyuntura.

292. La empresa o centro de trabajo, aunque no el único, ha sido y, si queremos seguir cumpliendo con nuestro papel, ha de ser el espacio fundamental de intervención sindical donde desarrollamos la actuación colectiva y de representación sindical. El sindicato nace en las empresas y estas son nuestro referente afiliativo, de acción y de legitimación, y en el marco de un proceso congresual es necesario hacer un análisis de cómo hemos intervenido en el marco de la empresa, diferenciando la actuación que hemos tenido en las grandes, medianas y pequeñas, donde en estas últimas a todas luces parece que seguimos teniendo un gran déficit de estructuración y participación sindical.
293. A pesar de que un porcentaje alto de la representación la tenemos en las pequeñas empresas, las dificultades de organizar y desarrollar la acción sindical en éstas siguen siendo importantes.
294. Los niveles de eventualidad y precariedad en el empleo y las condiciones en las que se desarrolla la actividad sindical, con una disposición empresarial poco proclive a facilitarlos (y lo va ser menor), dificulta el desarrollo de la actividad de representación de las personas elegidas, si las hay. La presencia del sindicato en estas empresas es fundamental por lo que estamos obligados a utilizar todos nuestros recursos para lograrlo.
295. Hasta ahora contamos con una herramienta potente, que son los convenios sectoriales. Tras la aprobación de la reforma esta herramienta queda debilitada, al dar preferencia a los convenios o pactos de empresa. Introduciendo una tendencia atomizadora de la negociación colectiva que pretende debilitar la misma y rompe los mecanismos de articulación que permiten mantener conectadas las unidades de negociación en el ámbito de la empresa con la realidad sectorial, esto puede constituirse en un elemento de dumping social grave, pese a que en nuestro ámbito haya algún sindicato que se siente especialmente identificado con este modelo.
296. Aunque nuestra apuesta sigue siendo la defensa de los convenios sectoriales no podemos obviar la realidad y debemos de prepararnos para hacerle frente.
297. La promoción de la acción sindical en la empresa y la consecución de mayores cotas de presencia y participación en ese ámbito, son elementos imprescindibles para que el sindicalismo de CCOO de Euskadi desarrolle de forma efectiva la labor de representación y defensa de los derechos económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras, entre otras razones porque será la mejor contribución a la defensa de los ámbitos sectoriales.
298. Objetivos que nos proponemos:
299. - Reforzar la acción específica del sindicato, más pegada al terreno y a los trabajadores y trabajadoras que nos permita una mejor visibilidad de la capacidad del sindicato de tutelar y representar los intereses de las personas trabajadoras que a su vez es una condición necesaria para impulsar los procesos de movilización que nos permitan defender los derechos con los que contamos y nos lleven a recuperar y conquistar nuevos.
300. - No se trata de un cambio de modelo si no de subrayar la razón de ser del sindicato de establecer la necesidad de reforzar la presencia sindical en las empresas.
301. - Colocarnos en situación de alerta temprana de la repercusión de la reforma laboral en las empresas para poder actuar.
302. - Seguir insistiendo e incidiendo en nuestro modelo de negociación colectiva si no queremos tener una fuerte segmentación del mercado de trabajo, con creciente fragmentación y desigualdad de los salarios y condiciones de trabajo, es fundamental generar referencias orientadoras para los Comités de empresa y delegados de personal a través de la presencia en el centro de trabajo.

303. - Establecer mecanismos de evaluaciones periódicas e intercambio de experiencias, para globalizar el debate y sacar conclusiones de actuación.
304. • Ampliando y mejorando la información sindical que se traslada a las trabajadoras y trabajadores como elemento imprescindible para una mayor participación, para ello con los medios clásicos e imprescindibles de propaganda, debemos utilizar también los nuevos medios de comunicación, que permiten ,en determinados casos una más extensa y rápida información.
305. • Integrando así en la acción sindical a colectivos y grupos de trabajadores y trabajadoras, cada vez más numerosos, cuya actividad se desarrolla utilizando dichas tecnologías y, en ocasiones extramuros de los centros de trabajo.
306. Algunas propuestas de actuación:
307. - El desarrollo del derecho de reunión como instrumento básico para la participación real, la presencia de los liberados y liberadas de CCOO (reforzados por los miembros de los comités de empresa y delegados sindicales), en los centros de trabajo y su relación regular con los trabajadores y trabajadoras y con sus problemas, son elementos que en su aplicación y desarrollo garantizan una más amplia y rica acción sindical y avance en términos de poder sindical y de democracia en la empresa.
308. - Propiciar una mayor participación, en términos cuantitativos y cualitativos de los trabajadores de los diversos colectivos, en la génesis, desarrollo y conclusión de los debates sindicales en la empresa. Si el trabajador o trabajadora, sea hombre o mujer, fijo o temporal, de la empresa principal o de la subcontrata o de una ETT, se sienten implicados en el debate y coprotagonistas de la acción sindical en la empresa porque su situación esta integrada en el debate y las propuestas del colectivo son objeto de discusión, participaran regularmente en la actividad sindical, enriqueciendo y revitalizando la misma.
309. - Generar amplios debates en las empresas, para dar a conocer las propuestas de CCOO para generar opinión y cercanía en los conflictos sociales, contribuyendo así a una mayor influencia en su gestión y resolución, en la acción sindical global, de manera que nos permita presionar a todos los niveles a favor de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, que van más allá del convenio colectivo.
310. - Establecer fórmulas para acercarnos a los trabajadores y trabajadoras en situación de precariedad. Con frecuencia quienes padecen esta situación mantienen una relación distante con el sindicalismo, no aprecian qué podemos hacer por cambiar su situación, muchos de ellos no han conocido otra relación laboral que la precaria.
311. - Incorporar a nuestras bases a los técnicos y cuadros de las empresas, que son parte de la pluralidad social con la que hay que contar y que en la actual coyuntura tienen tantos riesgos como el resto de trabajadores, viéndose afectados además en el estatus que en ocasiones han venido manteniendo. Acercando sus reivindicaciones a las del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, a través del sindicalismo de clase.
312. - Contar en nuestra acción sindical cotidiana y de forma transversal con los objetivos formalmente asumidos por CCOO desde la óptica de género. A pesar de los compromisos contraídos y de los esfuerzos realizados para dotar de la importancia que merece el derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación por razón de género sigue sin impregnar de forma suficiente la política sindical y ello queda plasmado en los resultados poco favorables sobre el grado en que la negociación

colectiva está cumpliendo la función de garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades y la prohibición de discriminación por razón de género en el empleo. Si integramos la dimensión de género en todas las políticas sindicales CCOO será un referente claro para las mujeres lo que supondrá un avance en la afiliación y representación en las empresas.

313. Estas situaciones nuevas y viejas que tenemos que abordar solo será posible si utilizamos todos los recursos humanos de que dispone el sindicato, que se tratará de forma específica en la ponencia de organización.
314. Y sólo bajo este convencimiento podremos reforzar CCOO de Euskadi, para crecer en afiliación, para mejorar nuestra representación y ser el referente sindical que los trabajadores y trabajadoras de nuestro país necesita.

### **3.- La organización para la acción sindical Ekintza sindikalerako antolaketa**

316. Existe un amplio debate sobre la transformación que se está produciendo en las relaciones laborales. Transformación que está íntimamente ligada a la globalización de la economía, a las nuevas tecnologías, al modelo productivo y a las nuevas formas de organización del trabajo. Procesos que han comportado una modificación de las relaciones de fuerza entre capital y trabajo en un sentido favorable al primero. Es necesario, por tanto, para el movimiento sindical dar un salto cuantitativo y cualitativo que permita a los sindicatos avanzar en su capacidad de intervención.
317. Venimos reclamando un nuevo modelo económico, un cambio de modelo productivo y a todo ello corresponde, sin duda alguna, un nuevo marco de relaciones laborales. Y ahora, como siempre, sólo si el movimiento sindical es consciente del papel que ha jugado, juega y debe jugar en el sostenimiento de las relaciones laborales colectivas, se afianzará por su utilidad para los trabajadores, para la economía y para la sociedad en sentido amplio.
318. Es preciso agudizar la capacidad de análisis y de respuesta de los sindicatos. Es necesario renovarse, pensar y repensar reformular nuestras estrategias y nuestra acción sindical, nuestra relación con los poderes públicos, con los empresarios y con los propios trabajadores. Pero todo ello partiendo de una doble premisa. La primera que nosotros representamos a los trabajadores y trabajadoras y nuestro papel es dotarnos en cada momento de los mejores instrumentos para defender de la mejor manera posible sus intereses; y la segunda el papel de sujeto político que nos otorga la CE cuando dice que los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.
319. Pues bien, si estas son las funciones que debe desempeñar el sindicato, es obligado preguntarse qué cambios debe introducir el sindicato en su cultura, en su organización, en sus mecanismos de actuación y en sus estrategias para seguir desempeñando de forma eficaz la función de tutela y defensa de los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras, en un contexto de grandes transformaciones económicas, sociales y de modelos de empresa.

320. Por eso, un modelo de relaciones laborales distinto debe sostenerse desde la base de que tenemos que seguir hablando de regulación colectiva frente a los impulsores de un marco basado en la desregulación y la individualización de las relaciones laborales. Por ello la importancia central que concedemos, en nuestra actividad sindical, a la negociación colectiva para el buen funcionamiento de un sistema de relaciones laborales.
321. Porque la negociación colectiva es una fuente de regulación laboral, un instrumento de la acción sindical que debe reforzarse, en el campo de la negociación, con los acuerdos necesarios para convertirse en un instrumento eficaz para la competitividad de nuestras empresas, para la creación de empleo, para la mejora de la productividad y para la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras.
322. Por otra parte, en el contexto económico que nos estamos moviendo, CCOO de Euzkadi, necesita de una puesta al día en el campo organizativo para el próximo mandato congresual. Motivado por las políticas de ajuste que derivan en menos recursos, acompañada de una Negociación Colectiva fragmentada, compleja y desarticulada y ante una concertación social debilitada con riesgo de desaparición.
323. Tenemos definidos todos los campos de actuación en relación a: Afiliación, EE.SS., Extensión del sindicato en los centros de trabajo, Negociación Colectiva, Formación de delegados/as, etc., que necesitan de un nuevo impulso y reforzamiento organizativo ante la nueva situación laboral y social, en la que nos encontramos, causada por los efectos negativos antes citados, así como por las que surjan motivadas por las nuevas realidades que se originen por los cambios económicos y productivos en este país.
324. El sindicato tiene que adaptarse a los nuevos retos que se originan en los centros de trabajo y a la vez ser capaz de participar activamente en las reivindicaciones sociales que afectan al conjunto de la ciudadanía.
325. Es necesario avanzar en el fortalecimiento y reforzamiento de las Comarcas con recursos federales, para lograr incrementos de representación y afiliación así como una mejora continua en la atención a nuestra afiliación.
326. Debemos adecuar las áreas confederales, para llevar a cabo un trabajo en común que nos permita incrementar los valores de la confederalidad en su término más amplio (visión global, estrategia sindical, transversalidad, etc.).
327. Ante la indefensión que están soportando y que van a seguir sufriendo los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo y con mayor intensidad en las PYMES, por las agresiones de los contenidos de la reforma laboral, es imprescindible que la mayor parte de nuestro trabajo vaya destinado al objetivo de combatir los efectos negativos de la misma así como la precariedad y eventualidad instalada en las mismas, y con máximo exponente en las personas jóvenes y las mujeres.
328. Las Secciones Sindicales, en las empresas privadas y en las Administraciones Públicas tienen que continuar trabajando en la mejora continua en lo relacionado a la atención a los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas.
329. Ante la agresión que supone la reforma laboral, la defensa de la Negociación Colectiva en los diferentes sectores, el control de la contratación, la lucha contra la discriminación y el control de la prevención y seguridad en el trabajo son y serán actuaciones a intensificar de este sindicato en su conjunto.
330. Lógicamente todas nuestras actuaciones irán orientadas al reforzamiento y mejora de afiliación y representación, que incremente nuestra legitimación y, por ende, los resultados organizativos del sindicato.

<b>331.</b>	<b>3.1. Objetivos organizativos. Antolaketa helburuak.</b>
-------------	--

332. Este escenario y estrategia sindical prefigura 4 necesidades:

**333. A) Incremento de recursos propios, legitimidad y presencia sindical: afiliación y representación.**

**Baliabide propioen, legitimotasunaren eta presentzia sindikalaren hazkundera: afiliazioa eta ordezkartza.**

**334. • *Ahora más afiliación, objetivo prioritario del conjunto de la confederación.*  
• *Orain afiliazio gehiago, konfederazio osoaren helburu nagusia***

335. CCOO de Euskadi es un sindicato reivindicativo, de clase, sociopolítico, y solidario además de independientes, participativos y de masas. Nuestro proyecto sindical necesita por tanto una fuerza organizativa que tenga una amplia base de afiliación. Poder sindical y autonomía son dos piezas inseparables que se basan en nuestra afiliación, en la representación y en la organización.

336. Hay que seguir trabajando en la línea de una afiliación fuerte en las empresas y centros de trabajo, para potenciar nuestra capacidad de interlocución y reforzar nuestros objetivos.

337. Necesitamos incrementar la afiliación, en los sectores productivos nuevos y en los más débiles, para ello es necesario su afiliación dotándoles de representación y haciéndoles ver que sólo desde esta posición y ante los riesgos que se generan con la reforma laboral, es posible contrarrestar sus efectos por un lado y mejorar sus condiciones de trabajo por otro.

338. Como un elemento potenciador de la afiliación, debemos constituir todas las Secciones Sindicales, registrándolas en el SIC (sistema informático integrado), con sus correspondientes responsables de áreas, siendo obligatorio el responsable de afiliación, que será el encargado del seguimiento de la afiliación en su empresa, así como la de las empresas subcontratadas en la matriz.

339. Las Federaciones tienen que elegir a los responsables del área de afiliación correspondientes, que se encarguen de la conexión directa con los delegados y delegadas de las secciones sindicales, para dirigir, orientar y responsabilizarse de los problemas que éstos trasladen al ámbito federal, igualmente en el ámbito confederal y desde la secretaría correspondiente se cerraría el círculo, para coordinar y planificar con los responsables federales las estrategias y criterios afiliativos.

340. Nuestra acción sindical y nuestra organización y por tanto afiliación es parte del mismo trabajo. Toda acción, campaña y/o negociación tiene que tener como objetivo la consecución del incremento de la afiliación y por tanto de la organización.

341. Nuestra idea fuerza sigue siendo válida "más afiliación en los centros de trabajo para defender el empleo de calidad, anular los efectos negativos de la reforma laboral y de la negociación colectiva y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras vascos, en general y especialmente a los que sufren directamente la precariedad y esto hoy sólo lo puede hacer CCOO de Euskadi", porque somos el único sindicato que lucha por la mejora global de las condiciones de trabajo, en ámbitos y en materias. En ámbitos porque gran parte de las decisiones que afectan a los centros de trabajo se toman cada vez más lejos de donde se encuentran éstos y es imposible que quien sigue realizando la defensa de un sindicalismo corporativista y excluyente, sea capaz de entender y menos defender las reivindicaciones de las trabajadoras y trabajadores vascos, en los ámbitos que se exceden de la empresa.

342. Debemos de intensificar y profundizar los canales de comunicación para lograr una mayor participación activa de la afiliación en la toma de decisiones del sindicato no sólo en la negociación de convenios, también en acuerdos más generales y movilizaciones.
343. Elaborar un plan de trabajo específico al crecimiento afiliativo en las personas jóvenes, dirigido especialmente al sector servicios y en sectores emergentes con baja afiliación, en sectores de fuerte precariedad, en empresas de sectores de alta población joven, en sectores feminizados, en sectores con alta población inmigrante y en empresas con empleo estable y baja afiliación.
344. Reforzar la presencia de CC.OO. de Euskadi en los espacios académicos y prelaborales, estableciendo acuerdos de colaboración con la Universidad, en las escuelas profesionales (Enseñanza, Sanidad), en las enseñanzas medias y especialmente en la Formación Profesional, comprometiendo el contacto y suministro de información. Tarea que se llevará a cabo desde la Secretaría de Juventud junto con la participación activa de las federaciones.
345. Pese a los efectos de la crisis CCOO de Euskadi seguimos teniendo una potente capacidad de afiliación, por ello, desde las diferentes estructuras del sindicato (Confederación, Federaciones y Comarcas), seguiremos trabajando por un aumento afiliativo así como por su fidelización, ejerciendo un trabajo de control más pormenorizado al seguimiento de las bajas.
346. Tenemos que concienciar a la afiliación en general y muy especialmente a la nueva de la importancia que tiene cada persona afiliada en nuestra organización, para poder realizar nuestras apuestas en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.
347. Todas las personas indistintamente de su ubicación en el sindicato, tienen la responsabilidad de transmitir a nuestros afiliados y afiliadas en aras a reforzar la fidelización, la relevancia de la organización sindical. La importancia de estar afiliado va más allá de la inmediatez de los problemas laborales (principal forma de incorporación al sindicato). Debemos trasladar la importancia de que el sindicato sea fuerte, y eso depende de la afiliación y la representación. Las personas afiliadas deben ver también las ventajas de los servicios que el sindicato, con mucho esfuerzo, les ofrece.
348. CCOO de Euskadi es un sindicato de clase y que aspira a reforzar herramientas de intervención sindical que afecten al conjunto de los y las trabajadores. Sin embargo, la realidad productiva y los distintos cambios normativos exigen priorizar la afiliación como un objetivo básico, que repercutirá en la organización y en el propio reforzamiento de esas herramientas de intervención.
349. El sindicato debe poner en valor nítidamente el hecho de estar afiliado, no sólo en el campo de los servicios sindicales sino en la propia prioridad sindical.
350. La gestión bancaria de la cuota ha demostrado que es la más práctica y directa, por lo que tenemos que avanzar aún más en el cobro de las cuotas por banco, siendo necesario para ello la implicación y trabajo especialmente desde las Secciones Sindicales (responsables de afiliación) de las empresas que tienen descuento por nómina, para su traslado a banco.
351. La apuesta por la implantación del cobro de la cuota por banco, como única modalidad, nos obliga a que todas las nuevas afiliaciones independientemente de su origen, se realicen por descuento bancario.
352. La elaboración y ejecución de planes de trabajo enfocados al incremento afiliativo, por una parte, y de fidelización por otro, tiene que ser una tarea a realizar por el conjunto de la organización.

353. Fijar objetivos de incremento de afiliación en cada ámbito y evaluar los mismos trimestralmente, contribuirá sin duda a un análisis más real sobre el trabajo que realizamos.
354. Las visitas periódicas a las empresas, llamadas de teléfono personales, la atención a nuestra afiliación, la mejora continua del servicio de asesoría y la eficacia a quienes solicitan nuestro apoyo, son nuestras señas de identidad.
355. Mejorar y priorizar nuestra información al conjunto de la afiliación, poniendo las nuevas tecnologías al servicio de ésta, es otro trabajo a desarrollar en el corto plazo.
- 356. • Seguir creciendo en representación**  
**• Ordezkaritzan handitzen jarraitzea**
357. Todo el entramado sindical, desde la negociación colectiva a la representación institucional, e incluso la legitimación social, tiene su base en el resultado de las elecciones sindicales. Esta afirmación en nuestro ámbito se multiplica por la mayor concurrencia sindical y condiciona en parte algunas decisiones de ámbito político.
358. CCOO de Euskadi, como organización sindical, necesita constantemente de la fuerza de la representación para desarrollar nuestras apuestas, tanto en la negociación colectiva como en la defensa de lo público, y en el conjunto del tejido económico-productivo, apuestas encaminadas directamente a la mejora de las condiciones de los trabajadores, las trabajadoras y de la sociedad en general.
359. Desde esa legitimación innata de defensores de los intereses de los trabajadores, CCOO, tenemos que seguir trabajando con total prioridad las elecciones sindicales para lograr un crecimiento continuo en cotas de representatividad, para lo cual es imprescindible la elaboración de planes electorales por todas las estructuras implicadas
360. Las elecciones sindicales son un trabajo permanente, no hay un tiempo definido para ellas y no nos podemos permitir la relajación en este campo. Una base para nuestro trabajo que está definida en el punto anterior, la afiliación, necesita de un complemento permanente, la presencia constante en los centros de trabajo, públicos y privados, lo necesitamos como organización y lo necesitan las trabajadoras y trabajadores vascos más desprotegidos. En los sectores los problemas están ahí: crisis, ERES, intentos de descuelgue, discriminación, contratación fraudulenta, falta de prevención en la salud, precariedad, calendarios laborales, convenios que no se aplican, etc., son materias que nos indican, poder ser bien recibidos. Además siempre podemos ofrecer información general o sectorial, formación, etc.
361. Avanzar en el reto de más representación, más legitimación, más poder de interlocución frente a la Administración y empresarios, solo lo vamos a conseguir redoblando los esfuerzos de atención en los centros de trabajo, convenciendo a los trabajadores y trabajadoras que somos la única alternativa real de este país, comprometida en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.
362. Esta misma valoración hay que realizarla a nivel federal, en base a los recursos humanos que las elecciones sindicales otorgan a cada organización y la utilización de éstos en sus objetivos sindicales.
363. Para el incremento de la representatividad, como de la afiliación, es clave que la estructura organizativa de la que disponemos esté cerca de los centros de trabajo. Avanzar en las descentralizaciones de las estructuras federales para su adecuación organizativa debe permitirnos una atención más especializada en cada centro de trabajo y en los locales del sindicato. Para ello hay que activar con carácter de urgencia, la hoja de ruta, para el conocimiento de todos los recursos sindicales para su dedicación a la acción en el sindicato.

364. Tenemos que implicar a nuestra afiliación en los procesos electorales reforzando su participación a la hora de elegir las candidaturas, fomentando la participación de jóvenes y mujeres.
365. El trabajo permanente de Elecciones Sindicales tiene que seguir siendo uno de los ejes más importantes de CCOO, que no podemos olvidar ni un momento. Es nuestra base de trabajo y como tal debemos desarrollarla con planes de trabajo que nos permitan incrementar nuestro objetivo de representación y legitimación.
366. Las Elecciones Sindicales, junto con la afiliación, serán trabajos de prioridad absoluta en todas las estructuras del sindicato.
- 367. B) Necesidad de adaptar la organización al nuevo paradigma de Relaciones Laborales.**
- 
- Erakundea Lan Harremanen paradigma berrita egokitzeko beharra.**
368. En un esquema de negociación colectiva en el que el ámbito sectorial pierde prevalencia aplicativa frente al de empresa es probable la generación de múltiples ámbitos de negociación fragmentados, desarticulados y de difícil previsión.
369. En este contexto el sindicato debe adecuarse para dar la suficiente cobertura necesaria a nuestras estructuras en esa multiplicidad de ámbitos. Sin duda un nivel afiliativo y representativo alto es el mejor escenario para abordar estos retos.
370. Debemos igualmente optimizar nuestros recursos para estar presentes donde se den procesos de negociación en la empresa. Séa en procesos de convenio o pacto de empresa, inaplicación de lo pactado o cualquier otra circunstancia, organizativamente hay que estar para defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras y tejer organización.
371. La fragmentación de la negociación sin duda es un elemento de riesgo en los derechos laborales pero también una oportunidad de hacer patente, presente y necesario al sindicato en la empresa.
372. La sindicalización del conflicto, de la negociación y del acuerdo es clave. Ninguna actuación puede hacerse al margen del necesario refuerzo organizativo, aportando de este modo la necesaria solidaridad y perspectiva de clase también, frente al sindicalismo corporativo.
373. Desde la coordinación entre las distintas estructuras y organizaciones de la Confederación deberán establecerse sinergias para afrontar este nuevo escenario. Particularmente la Confederación situará esta prioridad en su estrategia sindical, ofreciendo al conjunto de estructuras un apoyo cualitativo.
374. Todo lo anterior no es óbice para seguir trabajando en nuestra apuesta por el modelo de Negociación colectiva con una importante referencialidad sectorial. En la línea de buscar la concreción se ese marco, también en el ámbito de Euskadi a través de un acuerdo interprofesional, así como todos aquellos que la norma posibilite y la autonomía colectiva pueda implementar. Esta apuesta hay que trasladarla para su conocimiento a los centros de trabajo para conocimiento del conjunto de trabajadores y trabajadoras, para que visualicen que confronta directamente con lo pretendido por otros sindicatos, que coinciden con la patronal intentando desregular la Negociación Colectiva. Éste es un elemento diferenciador de gran calado, que tienen que conocer y valorar todos los trabajadores y trabajadoras, que nos tiene que permitir lograr nuestro reto de seguir creciendo.

**375. C) La participación sindical en los procesos de concertación y la canalización de las demandas del ámbito social.**

**Elkarretaratze prozesuetan parte-hartu eta gizarte arloko eskaerak bideratzea.**

376. CCOO de Euskadi sigue defendiendo la idoneidad del diálogo social en Euskadi como herramienta de propuesta y debate, para conseguir acuerdos beneficiosos para el conjunto de la sociedad vasca en materias relacionadas con lo laboral y social.

377. En ese sentido debemos trabajar para obtener la canalización de las demandas que puedan surgir del ámbito social, para su traslación al diálogo social y conseguir la implicación de los movimientos sociales en el caso de que fuera necesaria la confrontación.

378. La participación sindical en los procesos de concertación social es un uso democrático adquirido como concreción de la legitimidad sindical. La ofensiva conservadora y neoliberal pretende arrumbar con este logro histórico del movimiento sindical.

379. En Euskadi incluso una parte sustancial del sindicalismo vasco ha hecho su oposición a los espacios de Concertación o incluso de Diálogo Social, bandera de su política de tierra quemada y de voluntad de no influir realmente en las políticas.

380. CCOO de Euskadi ha de seguir apostando por la necesaria participación sindical a la hora de co-determinar políticas sociolaborales y en general, en las materias que nos son propias.

381. Igualmente debemos situar la referencia del Diálogo Social como un cauce de participación sindical en otras materias no tan estrictamente sociolaborales en las que entendemos, podemos y debemos aportar. No es que nosotros queramos ser más que sindicato, pero hemos aprendido, con aciertos y con errores propios, que representar a los trabajadores en un Estado Social y de Derecho, es aspirar a cogobernar la economía y para ello es imprescindible no definirse sólo por los “noes”. Al menos si por cada “no” no se enuncia un sí alternativo y radicalmente más válido y factible.

382. Los organismos de participación sociolaboral igualmente son referencia para CCOO y debemos contar con un nivel cualitativo y cuantitativo de recursos con los que situarnos en tales ámbitos.

383. Deberemos planificar trabajos y acciones encaminados a una mayor implicación con la sociedad civil, para conseguir un contrapoder mayor desde la suma de masa crítica en la sociedad.

384. El sindicato debiera ser un elemento de canalización de las demandas sociales que compartamos.

385. En todo caso, con Concertación, con Diálogo Social o sin ninguno de estos dos cauces de participación CCOO de Euskadi sitúa su relación con la sociedad civil, el movimiento social y el conjunto de organizaciones sindicales y políticas como un objetivo organizativo.

**386. D) Igualmente es necesario un planteamiento transversal de fortalecimiento ideológico, formativo y de identidad sindical.**

**Beharrezkoa da ideologia, prestakuntza eta identitate sindikala indartzeko zeharkako planteamendua.**

387. Las personas que conforman el capital humano de CCOO es lo más importante en nuestra organización, por ello aumentar su capacitación mediante la formación sindical, será la más propicia, la más rentable y la que más retroalimente nuestra organización en su función de transformación social.

388. La formación sindical debe ser un derecho y una obligación para los representantes de CCOO de Euskadi que tienen alguna responsabilidad en la estructura del sindicato.
389. La formación sindical se debe concebir como una acción transversal y fundamental para el apoyo a la estrategia sindical. Es un instrumento al servicio de la organización y requiere de un compromiso de todas y cada una de las organizaciones.
390. Más allá de una mayor intervención sindical, un segundo objetivo importante es la renovación y movilidad de cuadros sindicales. CCOO ha de planificar y anticipar los relevos generacionales. La incorporación de cuadros jóvenes y mujeres debe ser una apuesta decidida.
391. La formación sindical, además de posibilitar la mayor cualificación en el desempeño de las responsabilidades sindicales, también debe conseguir la extensión de las políticas confederales, al tiempo que debe permitir el flujo de ideas desde una perspectiva crítica con la que contribuir a la conformación de las decisiones colectivas.
392. Para dar una respuesta óptima a nuestra afiliación en los centros de trabajo, tenemos que trabajar en la concienciación de nuestros delegados y delegadas, para impregnarles de la cota de responsabilidad que tienen como referentes del sindicato en la empresa y animarles a que la ejecuten, para lo cual es necesario avanzar en la formación sindical activa, que les permita utilizar su capacidad de reivindicación y respuesta en la empresa.
393. Por tanto, la formación en valores cruzará todo el proyecto curricular de la formación sindical. Esta es la razón principal por la que el sindicato se ha de encargar de su diseño, planificación e impartición. Así, la formación sindical será una función ineludible e indelegable por parte de nuestra organización.
394. CCOO de Euskadi se ha significado a lo largo de su historia por su liderazgo sindical en el trabajo por la igualdad de género. El trabajo sindical para incorporar propuestas y mejoras para avanzar en la igualdad de trato y no discriminación requiere por nuestra parte un esfuerzo formativo.
395. Todas las exposiciones anteriores son objetivos que se convierten en razones que hacen de la formación sindical una actividad profundamente confederal. La formación sindical definida como política instrumental ha de tener un alto contenido confederal para conseguir los objetivos que la organización demanda. El modelo de formación se debe asentar en las siguientes premisas:
396. - Un sistema de formación sindical integral de delegados y delegadas, en materias específicas para los cuadros sindicales relacionados con las reformas legislativas.
397. - Un modelo de formación sindical que asegure la estabilidad con independencia de las fuentes de financiación. Progresivamente la organización debe dotar con recursos propios una parte de la formación sindical.
398. - Un modelo de formación sindical estable que permita la cooperación en las competencias de todas las organizaciones a través de un sistema estructurado.
399. - Un modelo de formación sindical que incorpore la transversalidad de género.
400. - Creación de un área de formación en la que participarán el responsable confederal y los responsables federales con un plan de trabajo común y de forma coordinada.
401. - Incrementar la formación de los equipos negociadores en relación con los planes de igualdad y la legislación al respecto, así como en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
402. Desde CCOO seguiremos desarrollando la formación de los delegados y delegadas de prevención, con los objetivos de favorecer la eficacia de la actividad preventiva y de superar la formación básica actual, fomentando el reciclaje de los delegados/as con más de cuatro años de antigüedad en la responsabilidad.

403. CCOO de Euskadi vinculará una parte de los objetivos de su Fundación José Unanue, desde la dirección política de la Secretaría de Formación a este cometido
404. Debemos avanzar en la creación de itinerarios de formación sindical para los distintos cuadros del sindicato, imponiéndose paulatinamente como una condición de necesidad para ostentar responsabilidades, siendo la organización la obligada a facilitar tal itinerario "curricular" y la persona sindicalista la obligada a recibir tal formación.
405. Igualmente debemos trabajar en recuperar, renovar y fortalecer la identidad colectiva de CCOO de Euskadi. Qué es el sindicato, para qué está, por qué defiende un modelo social, de relaciones laborales, de país. Qué es la confederalidad, por qué participamos de este modelo sindical y no de otro.
406. Necesitamos impregnar a nuestras estructuras de estos conceptos. Desde y para nuestra pluralidad y complejidad pero con la voluntad de forjar un orgullo y una implicación militante, ideológica y de compromiso.

<b>407.</b>	<b>3.2. Ejes de intervención en la organización.</b>
	<b>Antolakuntzan esku-hartzeko ardatzak.</b>

**408. A) Optimización de los equipos confederales en áreas de trabajo.**  
**Lan esparruetan talde konfederalen optimizazioa.**

409. • **Acción Sindical y Negociación Colectiva.**  
• **Ekintza sindikala eta Negoziatio Kolektiboa.**
410. Necesitamos un área de elaboración potente con un objetivo previo. Trabajar de forma coordinada entre las distintas estructuras federales y la propia responsabilidad confederal.
411. Por otro lado CCOO de Euskadi, que no renuncia pese a las dificultades de los cambios normativos a defender la referencialidad de la negociación sectorial, debe dotarse de recursos útiles al análisis cualitativo de la negociación colectiva. Sólo así se pueden establecer correctamente estrategias, desde la visión periférica compartida por todas las organizaciones confederadas.
412. Por otro lado, la multiplicidad de ámbitos de negociación en las empresas o centros de trabajo van a requerir de todo el apoyo posible. El área confederal tratará de ofertar al conjunto de estructuras responsables de la negociación colectiva en sentido amplio (convenios, pactos, inaplicaciones, adaptaciones de lo pactado, concursos...) la mayor cobertura, asesoramiento y acompañamiento posible, en función de los recursos de los que podamos dotarnos.
413. Igualmente habrán de establecerse criterios de rentabilidad organizativa en todas estas dinámicas, ya presentes, de negociación fragmentada y múltiple, en clave de afiliación y representación.
414. • **Organizativa.**  
• **Antolaketa.**
415. Es necesario reforzar el área organizativa para cohesionar a la organización y establecer correctamente los nexos comunes entre unas estructuras y otras del sindicato. Tanto entre las estructuras políticas entre si (federaciones), como entre estas y las estructuras funcionales (territorios/comarcas)

416. Para ello debemos recomponer los nexos entre las responsabilidades Confederales de Organización, Responsables Territoriales, Comarcales y de todos ellos con las federaciones territoriales.

417. Es necesario distribuir racional y eficientemente el trabajo, evitando duplicidades e interferencias improductivas.

418. La Secretaría Confederal de Organización, se encargará de coordinar el área organizativa. Igualmente se estrechará el trabajo cooperante con las federaciones territoriales.

419. Los responsables Territoriales serán los coordinadores de las estructuras funcionales de las comarcas y de nexo entre éstas y las federaciones.

420. Los responsables comarcales deben reforzar su presencia en el debate sindical del conjunto de la Confederación, buscar sinergias con las federaciones bajo la supervisión y coordinación del Responsable Territorial y ejercer el liderazgo sindical con sus equipos de trabajo, y social en su entorno próximo.

**421. • Socioeconómica y relación con la sociedad.  
• Sozioekonomikoa eta gizartearekiko harremana.**

422. En el contexto descrito en la parte de acción sindical y en la introducción de esta parte organizativa ha quedado explicado por qué el sindicato tiene que relanzar su presencia en la sociedad, su cohesión e identidad interna y su nivel formativo en sentido amplio.

423. Tenemos diversas secretarías, departamentos o fundaciones que pueden impulsar estas funciones. Necesitamos tener elaboración propia de criterios, posición o informes sobre elementos de la cotidianidad sindical y también de las cuestiones socioeconómicas que ayuden a definir el perfil sociopolítico de CCOO de Euskadi.

424. Igualmente debemos reforzar los lazos con la sociedad, con el movimiento asociativo, las y los estudiantes, desempleados/as, organizaciones políticas y sindicales.

425. Debemos aprovechar sinergias fáciles de lograr con otras organizaciones de CCOO, especialmente la Confederación, sus fundaciones, sus recursos y sus contactos. El mundo de la cultura y de la universidad no puede ser ajeno a la realidad de CCOO de Euskadi.

426. Y todo esto debe coadyudar a un proceso de formación en contenidos, valores e identidad del sindicato.

427. Secretarías como las de Empleo, Formación, Mujer, Juventud, Política Social, Internacional, Fundaciones como José Unanue, Paz y Solidaridad, Forem y Cite, pueden contribuir a todo lo anterior, y mejor lo harán trabajando de forma integrada y coordinada a través de una dinamización o coordinación nominal que nos ayude a multiplicar en lugar de sumar esfuerzos.

**428. B) Adecuación del sindicato a las nuevas realidades del tejido económico del país. Optimización de recursos federales.**

**Sindikatuaren egokitzea ehun ekonomikoaren errealitate berrietara.  
Baliabide federalen optimizazioa.**

429. Definición de áreas o contenedores con una coherencia productiva y sindical que sirvan como base de debate para fijar objetivos estratégico-organizativos a abordar

430. Tres son las herramientas que debemos utilizar para seguir el desarrollo federal: fusiones federales, aplicación del código de utilización de las horas sindicales y movilidad de cuadros.
431. Entendemos necesarias la ejecución a corto plazo de las fusiones entre Federaciones, entendidas éstas desde la coherencia productiva y sindical, como la adaptación necesaria para optimizar mejor los recursos de los que disponemos y que nos permita dar una respuesta a los problemas de los y las trabajadoras en los sectores, más acorde con la realidad que viven en el día a día.
432. Como paso previo, y hasta que se lleven a efecto, se debiera avanzar más en la apertura de nuevos campos de colaboración en el trabajo sindical, organizativo y asesoramiento sindical entre aquellas federaciones que tienen más débiles sus estructuras.
433. Organizar las contratadas y subcontratadas, situadas en los centros de trabajo, de la empresa matriz.
434. Agilizar los tiempos en la movilidad de los cuadros sindicales entre federaciones y territorios. Este es uno de los aspectos claves para consolidar organizativamente nuestras estructuras dado el desequilibrio que todavía existe en la distribución de recursos humanos y financieros.

**435. C) Optimización en la gestión de los recursos comunes.**  
**Baliabide komunen kudeaketaren optimizazioa.**

---

**436. • Papel de los Responsables Territoriales**  
**• Lurralde Arduradunen papera**

437. El papel de los Responsables Territoriales está suficientemente explicitado en las ponencias confederales. Sin embargo y por distintas causas, esta responsabilidad no ha desarrollado todo su potencial. Necesitamos impulsar la responsabilidad al menos en los siguientes aspectos.
438. - La persona que ostente la responsabilidad territorial será la que coordine las estructuras comarcales, trabajando cotidianamente con ellas, configurando y colaborando los planes de trabajo y el seguimiento de los mismos.
439. - Igualmente debe ser el nexo de coordinación entre las federaciones y las comarcas, de manera que en todo momento tenga bien diagnosticada el plan de trabajo que estas últimas asumen. Para que esto sea posible, desde la Confederación y desde todas las federaciones debe aceptarse y apoyarse esta función y, por lo tanto, se trabaje conjunta y coordinadamente y, en ningún caso, paralelamente.
440. - En función de lo anterior será igualmente quien establezca las prioridades para que desde los equipos confederales se dé la cobertura necesaria a las comarcas, sea en materia de atención en la empresa (elecciones, negociación colectiva...), conflictos y procesos que se pudieran dar, o sea en otras áreas de carácter social.
441. - Las personas que ostenten la Responsabilidad Territorial se coordinarán igualmente con la Secretaría de Organización que se situará en este terreno en supervisor de los mismos y en un reforzamiento del vínculo entre la confederación y las federaciones, así como ejercer la coordinación del área organizativa.
442. - Igualmente, la Responsabilidad Territorial, al presentar los planes de trabajo con respecto a su Territorio, presentarán al Consejo los equipos de trabajo comarcales con sus correspondientes responsables, para su aprobación.

443. • **Papel de los Responsables Comarcales.**  
 • **Eskualdeetako Arduradunen papera.**

444. Elaborarán planes de trabajo que recojan las acciones a llevar a cabo, incluyendo en los mismos los objetivos electorales y afiliativos de la comarca, que los presentará al responsable territorial para su aprobación y posterior evaluación.

445. Se responsabilizarán del trabajo a desarrollar por el equipo comarcal a su cargo.

446. Trasladarán al responsable territorial las necesidades para cubrir las carencias que se constaten en la comarca, para su análisis y búsqueda de soluciones.

447. Como funciones concretas desarrollarán las siguientes acciones:

448. - Visitar periódicamente las PYMES de la zona, en coordinación con las federaciones, asegurando que todos los trabajadores y trabajadoras tienen al menos información sobre su convenio y los temas que el sindicato considere básicos.

449. - Fijar objetivos periódicos de aumento de representación y afiliación, evaluando trimestralmente dichos objetivos.

450. - Asegurar la presencia de CCOO en todas las empresas en que se convoquen elecciones, haya o no candidatos.

451. - Planificar con el equipo de trabajo aquellas empresas y/o sectores de los que puedan responsabilizarse ante la negociación colectiva, de acuerdo con lo ya definido sobre mapas de responsabilidad conjuntos.

452. • **Sistemas de trabajo conjunto territorio-federaciones.**  
 • **Lurralde-federazioen lan bateraturako sistemak.**

453. El desarrollo de las diferentes estrategias sindicales en la negociación colectiva y, sobre todo la necesidad, que como organización tenemos de crecer, tanto en afiliación como en representación, hace imprescindible que las estructuras comarcales tengan mejores medios y coordinación con las responsabilidades territoriales y federales, con el claro objetivo de optimizar los recursos y llegar a la totalidad de los centros de trabajo.

454. La Responsabilidad Territorial elaborará un plan de trabajo integral en coordinación con las organizaciones federales en el que se recogerán los objetivos electorales y afiliativos. Será la única interlocución con los responsables federales, para canalizar, implantar y en su caso corregir, las deficiencias que se detecten en los ámbitos de elecciones sindicales, afiliación, información federal, comunicación, asesoramiento sindical, etc.: en las comarcas.

455. Para desarrollar todo esto, se creará un área de trabajo territorial compuesta por las federaciones territoriales y las responsabilidades comarcales que será coordinada por la responsabilidad territorial, que marcará los objetivos, acciones y seguimiento de los planes integrales, y garantizará la participación y desarrollo de las propuestas confederales y federales.

456. La cobertura de los medios económicos y humanos para el desarrollo de las comarcas serán presentados al Consejo Confederal por la Responsabilidad Territorial, previa elaboración por el área de trabajo territorial para que el mismo lo apruebe o desestime.

457. El área de trabajo territorial contemplará la posibilidad de utilización de los locales para actividades socio-culturales como elemento de desarrollo e identificación de CCOO, en las problemáticas propias de los municipios de la comarca, con el objetivo de que CCOO sea una referente por implicación en la resolución de sus problemas para los ciudadanos y a su vez permita la proyección pública de los cuadros de CCOO en su comarca.

458. Con el fin de acotar los trabajos y responsabilidades organizativas entre las diferentes estructuras, se plasmarán las necesidades de cada una de ellas para su evaluación, con el fin de agilizar las posibles respuestas organizativas a las mismas.

**459. D) Finanzas.**

**Finantzak.**

460. Ante la realidad sindical política y económica en la que la C.S. de CCOO de Euskadi tiene que desarrollar su acción sindical, para la consecución de los objetivos sindicales y organizativos, la política financiera a aplicar se tiene que orientar al fortalecimiento de las diferentes estructuras de nuestra organización, con la optimización de los recursos disponibles.

461. Los ingresos básicos que obtiene esta organización fluyen principalmente de las cuotas de afiliación, por una parte, y de los diferentes ingresos que los agrupamos en el FEDOC, con el objetivo de equilibrar las necesidades organizativas que se presentan, por otra.

462. Siguiendo las directrices de lo recogido en el párrafo primero, el Consejo Confederal de Euskadi aprobará cada año el reparto del FEDOC, teniendo en cuenta que su distribución y aplicación no deben alterar el funcionamiento organizativo establecido.

463. La distribución de la cuota es una tarea de la UAR (unidad administradora de recaudación), y el reparto de la misma se efectuará según los criterios establecidos actualmente.

**464. • Fondo de solidaridad.  
• Elkartasun fondoa.**

465. Con el objetivo de seguir fortaleciendo el fondo de solidaridad, se continuará su crecimiento con la aportación del 17% del importe del complemento de cuota, así como con las aportaciones individuales, colectivas y donaciones si las hubiere, en principio hasta el próximo congreso confederal.

466. Las coberturas de aplicación seguirán siendo las recogidas en el reglamento actual, hasta que el Consejo Confederal a propuesta de la Comisión Ejecutiva apruebe las modificaciones correspondientes.

**467. • Distribución del complemento de cuota.  
• Kuota osagarriaren banaketa.**

468. La distribución del complemento de cuota durante los próximos cuatro años, será la siguiente:

469. 17% Fortalecimiento del Fondo de Solidaridad.

470. 17% Financiación de los costes de asesoría.

471. 33% Ingreso a las federaciones de Euskadi.

472. 33% Ingreso a la confederación de Euskadi.

**473. • Centro contable.  
• Gune kontablea.**

474. Este centro se encargará de la contabilidad y de la concentración de los recursos económicos, de aquellas estructuras que así lo acuerden, para lograr un mejor desarrollo del conjunto de las mismas.

475. La aplicación de los recursos de cada organización será competencia de los órganos de dirección de las mismas, siempre que se corresponda con el equilibrio presupuestario.

- 476.**
- **Presupuestos y balances.**
  - **Aurrekontu eta balantzeak.**

477. Independientemente de las diferentes realidades de consolidación que se den en el conjunto de la Confederación y con el objetivo de que la información sea transparente en materia de presupuestos y balances, por todas las partes, las organizaciones que no consoliden con la confederación, harán entrega de sus balances y presupuestos a la misma para su presentación y conocimiento de los órganos pertinentes.

478. A la hora de la elaboración de los presupuestos, se impondrá el rigor y el equilibrio financiero, para potenciar la buena marcha de cada una de las organizaciones.

479. Cada semestre se elaborarán balances parciales de cada organización, para analizar su marcha y realizar si fuese necesario, las oportunas correcciones.

- 480.**
- **Compras.**
  - **Erosketak.**

481. Para la optimización de recursos, en el apartado de compras, nos lleva a potenciar la centralización de las mismas a nivel confederal, independientemente de su contenido, con el fin de avanzar en la reducción de los gastos.

482. Para la gestión y tramitación de viajes, desplazamientos, estancias, se procurará centralizar la gestión, con el fin de cohesionar entre aquellas organizaciones y personas que lo demanden con el objetivo de abaratar los costes a las partes afectadas.

**484. E) Comunicación.**  
**Komunikazioa.**

---

485. La comunicación en el siglo XXI es un importante activo para el desarrollo del sindicato. Por lo que debemos seguir apostando por la potenciación de una comunicación de calidad interna y externa

486. El desarrollo y mejora de la comunicación en todas sus facetas ha sido una constante en estos últimos cuatro años. Una apuesta que hay que seguir manteniendo y afianzando, gestionando los recursos disponibles y vinculándolos a objetivos sindicales y a sus resultados.

487. A ello debe contribuir, el nuevo formato de Biltzar, la unificación de imagen y criterios en materiales informativos, documentos, cartelería, etc... Así como la imagen común utilizada en la campaña de Elecciones Sindicales. Claros ejemplos de cómo debemos seguir trabajando en esa línea en el futuro en nuestra labor sindical, a la hora de trasladar a los centros de trabajo los mensajes de nuestra organización, CCOO Euskadi.

- 488.**
- **Coordinación en la comunicación**
  - **Komunikazio koordinazioa**

489. Toda la información que se genere en las federaciones tanto interna como externa antes de ser emitida, deberá canalizarse a través del responsable federal de comunicación/prensa correspondiente, para su traslado al responsable de comunicación confederal. En el caso de carencia de responsable de comunicación/prensa federal se trasladará la información directamente al responsable confederal. Bajo su supervisión se conseguirá mayor homogeneidad, fluidez y eficacia en los mensajes que enviemos como organización.

490. • **La comunicación interna y externa. Aprovechar las nuevas tecnologías**  
• **Barne eta kanpo komunikazioa. Teknologia berriak aprobetxatu**

491. Para CC.OO. de Euskadi desarrollar y fortalecer la comunicación interna y externa, de los medios convencionales y tecnológicos, es una apuesta de suma importancia.

492. Se deben establecer canales de comunicación interna, para el conjunto de las estructuras y organizaciones de la Confederación, desde la Sección Sindical a los órganos de dirección Confederal, tratando de evitar duplicidades o vacíos.

493. La comunicación hacia el conjunto de la afiliación debe ampliarse a través de los soportes digitales confederales, actualizando mecanismos de acceso de la afiliación en las paginas webs y a través de los medios convencionales.

494. Las webs son mucho más que un simple instrumento de la Comunicación. Son un instrumento esencial en la vertebración de las organizaciones sobre todo cuando son tan extensas y complejas como CCOO. También son un gestor del conocimiento interno tanto el cristalizado en documentos, (informes, archivos, imagen) como el de personas y organizaciones lo que implica eficacia en la gestión de perfiles (afiliados, delegados, servicios jurídicos...).

495. Las Webs deben convertirse en un periódico diario de carácter socio-económico y laboral, que incorpore información, análisis que permita a la afiliación, acceder a la información en tiempo real. Contenidos que deben ampliarse a la agenda del sindicato, actividad etc., y a un apartado de documentación al que pueda acceder el conjunto de la afiliación.

496. Debemos potenciar la utilización de amplias plataformas de trabajo en red que proporcionen inmediatez y coordinación en la comunicación de las estructuras y favorezcan la reducción de costes y tiempos de trabajo.

497. El desarrollo de las nuevas tecnologías ha proporcionado nuevos canales de comunicación y participación en las que el sindicato ha de tener una presencia notable, coordinada y estable. La aparición de las redes sociales es nueva forma de comunicación multidireccional, con la afiliación, los trabajadores y la sociedad.

498. Seguir reforzando la presencia de la organización en las redes sociales y en otros ámbitos que se presten a la participación en la red, conformando para ello un equipo coordinador cohesionado.

499. Los blogs son una forma de presencia virtual en la que el sindicato, de forma oficial o a través de colaboraciones, puede situar en la red opinión y posición de índole laboral y socioeconómica. Trataremos de tejer espacios de colaboración entre bloggers del sindicato o nuestro entorno de pensamiento, bien a través de enlaces en red, bien a través de colaboraciones para nuestras propias elaboraciones.

500. Promover la producción propia audiovisual, unificando recursos de las organizaciones confederales, para homogeneizar mensajes y ganar en efectividad mediática y económica. En la medida de nuestras posibilidades avanzaremos por esta línea y buscaremos como crear espacios de entrada y colaboración con los medios confederales estatales desde la propia realidad y perspectiva de CCOO de Euskadi.

**501. F) Disputar la hegemonía social y cultural.**  
**Hegemonia sozial eta kulturala lehiatu.**

---



502. CCOO de Euskadi con su identidad e historia específica, somos, y queremos seguir siendo una parte determinante de la sociedad vasca. Hemos sido un referente ineludible para entender la recuperación de las libertades democráticas en el país. Igualmente nuestra apuesta por la concepción de Euskadi como una realidad nacional con capacidad de autogobierno. Una sociedad diversa, plural, con diferentes sentimientos de percepción autoidentitaria, en la que todo esto es compatible con un proyecto sindical confederal en un modelo federal de construcción estatal y europea.
503. CCOO de Euskadi ha ocupado en distintas coyunturas sociopolíticas del país una centralidad en nuestra visión de Euskadi. Trasversalidad y defensa del pacto como elementos constituyentes de nuestra sociedad; autogobierno y defensa de libertades sociales y nacionales; solidaridad y construcción compartida con otros territorios.
504. Pero somos ante todo una organización que pretende representar a un sector decisivo en la población: el del mundo del trabajo. Nacemos alrededor de la cultura del trabajo, del trabajo como creador, como dotador de valor de uso. Y al hacerlo rompemos con la invisibilidad de las personas que aportan su trabajo como principal valor a la sociedad, reclamamos sus derechos pero también practicamos otra forma de vivir, de distribuir y también de crear la riqueza.
505. Asumimos la solidaridad y la cooperación, como valores que nos definen y diferencian, como formas propias no sólo de defensa frente a la hegemonía cotidiana del capital, sino también de afirmación de esa manera diferente de vivir, de compartir, de conocer, de organizar la vida y la sociedad.
506. Así hemos sido participes del proceso de la liberación de la mujer y la igualdad de género, de la misma forma hemos normalizado la diversidad de orientaciones sexuales. También hemos impulsado las grandes movilizaciones antibelicistas y asumido, no sin contradicciones, la reivindicación medioambiental. De la misma forma muchas de nuestras propuestas han tenido eco ciudadano y los escenarios de conflicto, especialmente las huelgas generales protagonizadas por los trabajadores, han afectado a la mayoría de la sociedad, implicando a sectores significativos de ella.
507. No es un logro menor de la que podemos denominar ideología dominante, haber hegemonizado el concepto de éxito, de relación entre personas, organizaciones, instituciones. Haber dissociado la generación de valor del trabajo productivo, justificando y glorificando el incremento de la desigualdad y el enriquecimiento especulativo. Haber fragmentado los ámbitos de actuación llevando al ámbito de la privacidad la defensa de los intereses, y alejándolos en el imaginario social de la acción colectiva. Estos logros son parte necesaria del proceso de individualización social, paradigma de valores tan similares a los que finalmente se quieren implantar en las relaciones laborales.
508. CCOO de Euskadi se reconoce en todo este patrimonio de valores acumulado. Como sindicato vasco, confederal, de clase, abierto, dinámico y plural. Debemos proponernos un reforzamiento del sindicato como referente social en un espacio más amplio y con más actores sociales, de lucha por una hegemonía cultural distinta. Sustentada por valores de solidaridad, valor del trabajo y de la acción colectiva.
509. El sindicato tiene que abordar líneas de trabajo que modifiquen la visión que reduce el conflicto laboral a un enfrentamiento provocado por los sindicatos en defensa de intereses de sectores minoritarios dentro de la clase obrera, cuando no los de la propia organización. Lo que no es sino una expresión de la cada vez mayor hegemonía en nuestra sociedad de valores culturales no ya conservadores, sino claramente reaccionarios, especialmente en lo que se refiere al mundo de lo social y en concreto de las relaciones laborales.

510. CCOO de Euskadi se plantea la confluencia con sectores de pensamiento y expresión artística, del mundo de la universidad y del movimiento social. Desde la praxis y la realidad sindical y desde nuestro espacio específico,
511. Es pues también urgente potenciar y difundir nuestros valores, convertir nuestras prácticas culturales en mensaje, en relato renovado, en propuestas para los trabajadores y trabajadoras y el conjunto de la sociedad, y establecer desde ellas canales de diálogo y alianzas con los diferentes sectores progresistas de la cultura, para desarrollar una labor de reflexión y movilización, de pedagogía y comunicación.

**512. G) La participación activa de las mujeres para fortalecer la organización.**  
**Erakundea indartzeko emakumeen parte-hartze aktiboa**

513. Ante la insuficiencia de la igualdad legal para acabar con las discriminaciones que afectan a las mujeres, CCOO seguirá apostando permanentemente por dos estrategias complementarias: la acción positiva y la transversalidad de género. Exigiendo su puesta en práctica para combatir la discriminación en el ámbito laboral.
514. CCOO es un sindicato pionero en la defensa y práctica de ambas estrategias en nuestra acción sindical y en nuestra política organizativa.
515. Las mujeres constituyen un activo insustituible en toda organización democrática para conectar con las nuevas realidades y demandas sociales y laborales, y también para ganar en representatividad y legitimidad.
516. Para el fortalecimiento de CCOO continuaremos potenciando la participación activa de las mujeres en el sindicato.
517. Continuaremos promoviendo la incorporación de las mujeres a la acción sindical, de forma que con su afiliación contribuyan, no sólo a reforzar el sindicato, sino a la transformación social necesaria para asegurar su acceso al empleo, la igualdad de trato en el mismo y la conciliación de la vida laboral con la personal. Para ello, seguiremos impulsando acciones positivas que favorezcan su participación en la vida sindical y faciliten su acceso a los órganos de dirección y de representación.
518. En este sentido debemos seguir trabajando para:
519. - Garantizar un mayor avance hacia una representación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos del sindicato.
520. - Avanzar hacia una cultura organizativa que fomente el debate sobre los problemas que afectan a las mujeres en una organización masculinizada donde todavía las mujeres se sienten incómodas y no acaban de encontrar un espacio propio.
521. - Visibilizar el papel desarrollado por las mujeres para que adquieran más protagonismo y capacidad de dirección en el sindicato.
522. - Visualizar el sindicato con perspectiva de género, con una imagen diferente y más representativa de la composición de su afiliación y de la población trabajadora que representa.
523. - Garantizar los medios humanos y materiales para el funcionamiento de las Secretarías de la Mujer de todas las estructuras.

**524. H) CCOO de Euskadi apuesta por el euskera como elemento integrador. Euskadiko CCOOk euskararen alde egiten du elementu barneratzaile moduan.**



525. Ante la realidad de una sociedad social y culturalmente plural como la nuestra, compuesta por distintas realidades lingüísticas, en las que tiene una singular relevancia el uso y conocimiento del euskera, CCOO de Euskadi apuesta por el desarrollo social del euskera.

526. Euskera, que no es monopolio ni patrimonio cultural de nadie, sino de la sociedad vasca en su conjunto, indistintamente de aquellos que lo conocen y lo usan, como de quienes por diferentes razones no lo hacen.

527. CCOO de Euskadi seguirá con sus esfuerzos en las dinámicas potenciadoras del uso del euskera, en el ámbito de las relaciones laborales, en la sociedad y en el ámbito interno de nuestra organización, impidiendo los intentos de exclusión y discriminación por parte de aquellos que pretenden trasladar una imagen equivocada con el euskera.

528. CCOO seguirá apostando por la potenciación del uso del euskera, en las diferentes actividades del sindicato (campañas, notas de prensa, pegatinas, publicaciones) así como en los ámbitos federales y comarcales.

529. La Comisión Ejecutiva nombrará entre sus miembros un Responsable de Seguimiento del Plan de Euskaldunización, que elaborará un plan de trabajo con iniciativas de profundización del uso del euskera en el interno y externo del sindicato, para su aprobación.

530. Anualmente se elaborará un Plan de Euskaldunización, que recoja las prioridades de las diferentes estructuras del sindicato, para facilitar el aprendizaje oral y escrito del euskera entre los sindicalistas y personal administrativo, teniendo en cuenta las diferentes realidades sociolingüísticas de los territorios y las comarcas.

531. En las nuevas contrataciones se valorará el conocimiento del Euskera.

## 4. Estructura organizativa de la C.S. de CCOO de Euskadi Euskadiko CCOOko K.S.ren antolaketa-egitura

533. La Confederación Sindical de CCOO de Euskadi, como organización autónoma, que decide confederarse a nivel del Estado con el resto de las organizaciones, desarrolla su política sindical en el marco de la Comunidad Autónoma Vasca y para ello se dota de la siguiente estructura organizativa:

534. - Confederación.

535. - Federaciones.

536. -Territorios.

537. Los territorios, se estructuran en las siguientes comarcas:

538. Bizkaia.

539. Sede central: Bilbao – Bilbo.

540. Comarcas: Nervion, Ibaizabal – Ezkeraldea o Margen Izquierda  
Durangaldea – Eskumaldea o Margen Derecha.

541. Araba.

542. Sede central: Gasteiz – Vitoria.

543. Comarcas: Valle de Ayala – Salvatierra – Rioja Alavesa.

544. Gipuzkoa.

545. Sede central: Donostia.

546. Comarcas: Deba – Gohierri – Oarsoaldea – Lasarte Oria, Urola Kosta.

547. Los objetivos son:

548. Consolidar la estructura básica del sindicato, las federaciones de rama, dotándolas de los medios necesarios para desarrollar su acción sindical, utilizando cuando sea necesario el FEDOC (Fondo de desarrollo y consolidación organizativa).

549. Desarrollar nuestra organización y extensión en el ámbito territorial, fortaleciendo y ampliando nuestra red comarcal, mejorando la cualificación de nuestros cuadros a través de la formación para conseguir una mejor respuesta a los problemas laborales y sociales en todos y cada uno de los locales de CCOO con el objetivo de acercar el sindicato a los centros de trabajo.

550. Avanzar en el aspecto organizativo de la negociación colectiva hoy supone comarcalizar, también de forma consensuada entre Confederación y Federaciones, la atención de la negociación en sus diferentes ámbitos. Propiciando, al menos la existencia de un sindicalista, con tareas de extensión sindical y asesoría laboral, a tiempo completo en cada una de las comarcas, potenciando una presencia cualificada de recursos sindicales desde el ámbito federal para cubrir las necesidades que se generen. Y en ese sentido, en este próximo mandato, dentro de las posibilidades organizativas y de optimización de recursos, tendrán prioridad en su fortalecimiento, las comarcas con más necesidades.

551. En definitiva, agilizar y mejorar nuestras herramientas para llegar a los centros de trabajo, afiliar, organizar y conseguir ser el punto de referencia en la actividad sindical.

<b>552.</b>	<b>4.1 Órganos Confederales de Dirección. Zuzendaritza Organo Konfederalak.</b>
-------------	---

553. Con el fin de asegurar las tareas de dirección anteriores la C.S. de CCOO de Euskadi se dotará de los siguientes órganos de dirección:

- 554. • Secretaría General
- 555. • Comisión Ejecutiva
- 556. • Consejo Confederal

557. Se analizará la idoneidad de la ajustar las personas miembros que componen la Comisión Ejecutiva como el Consejo confederal, en aras de optimización de los recursos.

558. Sus funciones están definidas por los Estatutos de la C.S. de CCOO de Euskadi

<b>559.</b>	<b>4.2. Funciones Confederales. Funtzio Konfederalak.</b>
-------------	---

560. La C.S. de CCOO de Euskadi tiene como funciones principales las siguientes:

561. - Planificar y dirigir en su ámbito correspondiente, junto con las federaciones, todo lo referente a la política sindical y a la reivindicación en sus diferentes aspectos como:

- 562. • Organización
- 563. • Finanzas
- 564. • Acción sindical
- 565. • Comunicación.
- 566. • Formación
- 567. • Empleo
- 568. • Salud laboral
- 569. • Mujer
- 570. • Juventud
- 571. • Migración
- 572. • Otros

573. Para garantizar el desarrollo de las políticas confederales y federales en todos los puntos anteriores, se crean tres áreas funcionales:

574. • **Acción Sindical y Negociación Colectiva.**

575. Estará compuesta por los ámbitos de acción sindical, negociación colectiva, política sectorial, área pública e institucional.

576. • **Organizativa.**

577. Estará compuesta por los ámbitos de organización, responsabilidades territoriales, finanzas, afiliación y servicios.

578. • **Socioeconómica y relación con la sociedad.**

579. Estará compuesta por los ámbitos de empleo, formación, salud laboral, mujer, juventud, internacional y política social.

580. Las áreas deberán trabajar en continúa coordinación entre ellas, para dar respuestas y soluciones organizativas, para su traslado y extensión a los órganos de dirección y al conjunto de la organización de las actuaciones y acciones que el sindicato acuerde.

581. La Secretaría de comunicación por su especificidad, participará en las diferentes áreas, sin adscripción específica.

582. Bajo la dirección de la Secretaría Confederal que determine la Comisión Ejecutiva, el Gabinete Técnico con responsabilidades concretas, dará cobertura técnica y jurídica a las propuestas del conjunto de la organización.

583.- Desarrollar en su ámbito correspondiente y coordinar con las federaciones, la negociación institucional ante:

584. • Gobierno vasco.

585. • Diputaciones.

586. • Administración Local.

587. • Diferentes institutos, transferidos o no.

588. - Garantizar locales y medios físicos a las Federaciones de rama, mantener y desarrollar por tanto la política confederal de renovación y mejora de los locales en las comarcas y localidades, de forma que permitan no sólo una atención cercana a la afiliación y extensión, también que nuestros afiliados y afiliadas tengan unas condiciones suficientes para que sigan desarrollando su trabajo sindical, básico para el desarrollo del Sindicato.

589. - Garantizar la dirección y responsabilidad de los servicios que preste el sindicato, compartiéndolos con las federaciones.

590. - Dirigir y gestionar el patrimonio confederal.

591. - Dirigir y gestionar el personal de acuerdo con las federaciones, en lo que afecte a éstas, que presta su trabajo en la C.S. de CCOO de Euskadi.

592. - Elegir a los responsables territoriales y comarcales, que actuarán bajo su mandato.

593. - Posibilitar que los locales comarcales se puedan abrir a la sociedad, siempre con tutela sindical, de manera que bien gestionados puedan suponer para CCOO un bien tangible.

#### 594. **4.3 Federaciones.**

#### **Federazioak.**

595. Las funciones de las Federaciones serán las siguientes:

596. - Organizar y encuadrar la afiliación teniendo como base la Sección Sindical que deberá constituirse además de acatando lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los Estatutos de la Confederación y desarrollo reglamentario, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las Federaciones.

597. - Asumir y dirigir en su ámbito, compartiendo todas las tareas de organización, finanzas, política reivindicativa, política industrial y sectorial, formación, salud laboral, comunicación, etc.

598. - Dirigir, organizar y compartir la negociación colectiva dentro de su ámbito de actuación.

599. - Fijar objetivos anuales, con evaluación semestral, para el incremento de la afiliación y la representación.
600. - Atender a los delegados/as y trabajadores/as de las PYMES, junto a los de grandes empresas y sectores, de forma que sea real lo expuesto en puntos anteriores, asegurar que la política confederal y federal llega a los centros de trabajo y responsabilizar a la estructura organizativa del sindicato de ello.
601. - Gestionar y dirigir el desarrollo y acción sindical de sus secciones sindicales, las cuales se tienen que convertir en uno de los pilares básicos de su estructura, aportando más cuadros a las tareas federales de dirección y extensión.
602. - Realizar las gestiones necesarias para que las secciones sindicales de las empresas pongan a disposición de la estructura del sindicato, al menos un 25% del tiempo que disponen tanto los delegados sindicales como los miembros de CCOO en el Comité de Empresa y Junta de Personal, para el desarrollo de la actividad sindical, siempre que quede garantizada la cobertura del trabajo sindical en la empresa/centro público.
603. En este apartado, en los casos que no se pudiera realizar la liberación total trabajaremos también con el objetivo de liberaciones parciales de los compañeros y compañeras para su adecuación a las diferentes actividades del sindicato.
604. - Entre los diferentes trabajos que deben acometer las Secciones Sindicales, uno de ellos obligatoriamente debe ser realizado hacia las empresas subcontratadas y de servicios y la responsabilidad de esto, será siempre de una persona con los suficientes derechos sindicales para desarrollar su labor.
605. La Sección Sindical de la empresa usuaria debe realizar una acción sindical hacia los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas y de servicios, tendente a unificar las condiciones de trabajo que resulten más favorables. Esto debe llevar a imponer cláusulas en los convenios colectivos de la empresa usuaria que obliguen a la empresa subcontratada y de servicios a cumplir determinados requisitos para que los sea. El objetivo hacia una empresa subcontratada del mismo sector productivo que la usuaria es que se aplique el convenio de la empresa usuaria, cuando menos.
606. Especial importancia tiene esta propuesta en las Administraciones Públicas y empresas públicas.
607. Las secciones sindicales de la empresa matriz, serán las encargadas de la asistencia en primera instancia ante los trabajadores de las contratadas, trasladando la relación de las empresas subcontratadas a su federación respectiva, para que esta ponga en conocimiento ante la federación de referencia correspondiente.
608. - Cada federación dispondrá de los medios económicos que le correspondan de acuerdo a la carta financiera y la distribución del FEDOC.
609. - Elaborará un plan específico de la extensión de las elecciones sindicales, dedicando atención especial a las PYMES., así como de objetivos afiliativos.
610. - Definir su estructura organizativa, garantizando la existencia de una persona en cada territorio para que su desarrollo sea equilibrado. Para ello se utilizará tanto el presupuesto federal como el FEDOC. En este campo, se debiera avanzar en la búsqueda de alianzas mancomunadas para optimizar los recursos disponibles, que nos permitan ampliar nuestro radio de acción.
611. - Las federaciones, dentro de sus competencias, podrán elaborar y realizar planes de formación consensuados y acordados con la Secretaría Confederal, que se gestionarán a partir de la contratación con FOREM.

612. Cada federación se dotará de los órganos de dirección que considere necesarios, procurando la reducción de los componentes de los mismos, y al menos de los siguientes órganos:

613. • Secretaría General

614. • Comisión Ejecutiva

615. • Consejo Federal.

616. Prestando una especial atención al trabajo que debemos desarrollar en las contratas y subcontratas, en las diferentes empresas de su federación, eligiendo una secretaría específica, ó bien integrarán esta responsabilidad en una concreta.

617. Dentro de las posibilidades de las federaciones se debiera garantizar la consolidación de la secretaría de la mujer para el asesoramiento, elaboración y negociación de los planes de igualdad ó alternativamente destinar refuerzos a la secretaría confederal correspondiente.



**CCOO**

**euskadiko langile komisioak**