



11 Congreso

Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Propuestas de Resolución Propuesta de Estatutos



Materiales para el debate

Documentos aprobados por el Consejo Confederal | 27.10.2016



11

Congreso Confederal

**Propuestas de Resolución
Propuesta de Estatutos**

Documentos aprobados por el Consejo Confederal | 27.10.2016

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Madrid, octubre 2016
Depósito Legal: M-39057-2016

Propuestas de Resolución

INDICE

PRESENTACIÓN DE LOS MATERIALES A DEBATE	7
BLOQUE 1. OTRA POLÍTICA LABORAL PARA UN EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS	11
BLOQUE 2. PROTECCIÓN SOCIAL Y POLÍTICA FISCAL	31
BLOQUE 3. LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LA ACCIÓN DEL SINDICATO	43
BLOQUE 4. GANAR HEGEMONÍA SOCIAL	49
BLOQUE 5. UNAS CCOO PARA TODOS Y TODAS	57
BLOQUE 6. UN SINDICATO MÁS EFICAZ Y TRANSPARENTE	69
Notas agrupadas pie de página.....	77

Propuesta de Estatutos

INDICE

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	81
I. DEFINICIÓN DE LA CONFEDERACIÓN	85
II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES	89
III. ESTRUCTURA DE LA CS DE CCOO	97
IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN LA CS DE CCOO	109
V. ÓRGANOS Y CARGO DE REPRESENTACIÓN DE LA CS DE CCOO	111
VI. ACCIÓN SINDICAL	125
VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES, SERVICIOS TECNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL	127
VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	129
IX. DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS	135
X. DISOLUCIÓN DE LA CS DE CCOO	137
ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA CS DE CCOO APROBADOS EN EL CONGRESO CONFEDERAL	139

11

Congreso Confederal

Propuestas de Resolución

PRESENTACIÓN DE LOS MATERIALES A DEBATE

Los días 29 y 30 de junio y 1 de julio de 2017 celebraremos el 11 Congreso de la Confederación Sindical de CCOO.

El proceso congresual es el mayor acto democrático del sindicato.

En él tendremos la oportunidad de debatir sobre lo que hemos hecho en el tiempo transcurrido desde el pasado congreso; de reflexionar sobre las nuevas realidades económicas, políticas, sociales y laborales en las que deberemos intervenir; de actualizar nuestro ordenamiento jurídico interno, los Estatutos; de tomar las decisiones que consideremos oportunas sobre todo ello y de elegir a los compañeros y compañeras en quienes depositaremos nuestra confianza para que las gestionen y nos representen.

Y lo hacemos de abajo a arriba.

Con la participación de todos y todas ya que toda la afiliación será convocada a participar en las asambleas en las que deliberaremos y votaremos. Desde la sección sindical o los agrupamientos de afiliados y afiliadas se canalizará la participación en las federaciones y territorios pues no en vano estos ámbitos también celebran sus respectivos congresos.

El tiempo transcurrido desde el pasado congreso está siendo turbulento para los trabajadores y trabajadoras, para la sociedad española y también para el sindicato.

Hemos conocido la crisis económica más devastadora de las últimas décadas y lamentablemente ha sido gestionada desde postulados neoliberales. Esta política la han promovido las instituciones europeas y en España las ha aplicado con todo rigor el Partido Popular. El neoliberalismo no persigue otra cosa que salir de la crisis trasvasando una cantidad ingente de rentas del trabajo a rentas del capital a través de la devaluación salarial, el desempleo, la precariedad y el desmantelamiento de las redes de protección social y de los servicios públicos.

Para que estas políticas se abriesen paso no se ha dudado en legislar para reducir los derechos de los trabajadores y trabajadoras y limitar su capacidad de acción colectiva. No se ha dudado en minar la credibilidad de los sindicatos primero y de perseguir a los y las sindicalistas por defender el derecho de huelga después.

Estas políticas han sido tan agresivas que provocaron dos huelgas generales y una fuerte contestación social expresada en una oleada de movilizaciones que han tenido una nítida expresión en las "mareas" blanca, verde, etc.

La respuesta al malestar expresado en estas movilizaciones ha sido tan cobarde, -fuerte con los débiles y débil con los fuertes-, y tan autoritaria, que ha contribuido a incrementar una crisis política e institucional larvada. Los casos de corrupción que han aparecido a lo largo de todo este tiempo y la actitud ante ellos de quien ha estado gobernando han contribuido al distanciamiento de la ciudadanía respecto de la acción política, a lo que también ha ayudado la desastrosa manera en que las formaciones políticas han gestionado los resultados electorales, que por dos veces se han producido en el espacio del último año.

El resultado de todo ello es que en estos cuatro años todavía no hemos salido de la crisis, al menos no en términos de que la mayoría de las personas puedan apreciarlo; tenemos un desempleo insoportable; el empleo estable se va sustituyendo por el precario; se han incrementado hasta niveles intolerables la pobreza y desigualdad; muchos de nuestros jóvenes, generalmente los mejor formados, han emprendido el camino del éxodo laboral, etc todo ello con unos mecanismos de protección muy debilitados justo cuando más se necesitan. Y tenemos un país en el que la corrupción política y económica parece haberse institucionalizado y donde se ha sometido a una fuerte tensión a las libertades democráticas.

Quienes han teorizado, elaborado y ejecutado estas políticas son instituciones como el FMI, el BCE, el BM y la Comisión Europea inspirados por una fuerte lógica conservadora, que les lleva a promover acuerdos comerciales sin ningún debate público y que amenazan todavía más los derechos laborales y la calidad de vida de la ciudadanía y les hace insensibles al drama humano que sus políticas provocan.

Ausencia de sensibilidad que hemos visto al tratar la crisis de los refugiados y que es el fundamento del vergonzante acuerdo que la UE ha suscrito con Turquía, que se puede resumir en "dinero a cambio de refugiados"

Que esto pueda suceder se debe en gran medida a que los valores hoy dominantes en la sociedad son los del neoliberalismo: procura tu éxito personal sin preocuparte por cómo les va a los demás. Sólo así se explican los resultados electorales que en la mayoría de países europeos están cosechando los partidos de derechas y aquellos que se declaran abiertamente xenófobos.

CCOO ha enfrentado esta situación demostrando una gran capacidad de resistencia pero ahora es el momento de pasar a la ofensiva. Pasar a la ofensiva para disputar para los trabajadores y trabajadoras los términos en los que se produce la salida de la crisis.

Asumir semejante reto requiere de una organización fuerte por amplia y representativa, bien organizada, eficiente y transparente para ser más eficaces en nuestra acción reivindicativa, capaz de tejer fuertes y amplias alianzas con la sociedad civil organizada, de manera que podamos librar la batalla de las ideas y de los valores y conseguir ganar hegemonía en torno al proyecto de transformación que preconizamos.

En estos años turbulentos y desconcertantes hemos puesto en marcha dos debates de gran trascendencia: el que nos llevó a adoptar nuestro código de conducta con el que

pretendemos ser menos vulnerables a los aislados comportamientos ajenos a la ética y valores que representamos y el que hemos finalizado recientemente denominado "repensar el sindicato", del cual hemos extraído notables conclusiones para profundizar en el debate congresual.

Las propuestas de resolución que la Comisión de Ponencias Confederal ha acordado someter a discusión del conjunto de la afiliación, pretenden sistematizar nuestras propuestas para enfrentar las cuestiones hasta aquí planteadas.

La primera relaciona nuestras propuestas para conseguir una política laboral que restituya derechos y fomente el empleo de calidad y con salarios decentes. La segunda hace lo propio sobre la política social y la política fiscal necesaria para garantizar unas redes de protección y unos servicios públicos de calidad para todos y todas, señalando el papel que le corresponde al diálogo social y a la participación institucional en este objetivo. La tercera recoge las propuestas para canalizar nuestra acción reivindicativa en el escenario internacional apostando por fortalecer el sindicalismo europeo e internacional como instrumento más eficaz para llevar la voz de los trabajadores y trabajadoras a las instituciones supranacionales. La cuarta trata de plantear las iniciativas necesarias para contribuir a ganar hegemonía social, situando las alianzas con las organizaciones de la sociedad civil como una apuesta estratégica. La quinta aborda las medidas a adoptar para avanzar en el fortalecimiento de nuestra organización y en la mejora de nuestra capacidad de extensión afiliativa y electoral, y por último, en la sexta, presentamos aquellas propuestas pensadas para asegurar una gestión más eficaz y transparente de nuestros recursos humanos y económicos, recogiendo no pocas de las medidas contempladas en nuestro código de conducta.

Ahora la palabra la tenemos las afiliadas y los afiliados, y tenemos la oportunidad de debatir y decidir, hagámoslo.

BLOQUE 1. OTRA POLÍTICA LABORAL PARA UN EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

El eje central de la política neoliberal es la devaluación del factor trabajo, porque actúa bajo el dogma de ganar competitividad a través de la reducción de los costes laborales. Una estrategia de devaluación interior que se traslada a una reducción de los salarios reales y al empeoramiento de las condiciones de trabajo por un lado, y el deterioro de los servicios y las prestaciones públicas -el salario indirecto- por otro.

Menos salarios y peores condiciones de trabajo que han provocado una redistribución injusta de la riqueza en el reparto primario de la renta acompañado de rebajas fiscales sobre las rentas de capital que se trasladan a recortes en el gasto público, debilitando la capacidad del Estado de bienestar para combatir las desigualdades sociales a través del reparto secundario de la renta.

Esta estrategia de la austeridad compulsiva ha sido muy negativa para el país y para las personas, porque no sólo ha desmantelado el derecho del trabajo, atacando directamente a la negociación colectiva, sino que ha alargado la recesión de forma innecesaria, ha provocado más destrucción de empleo, agravado la precariedad y ha aumentado la desigualdad social y pobreza laboral.

La estrategia ha consistido, en esencia, en presionar a la baja los salarios, en reducir el empleo -lo cual también presiona a la baja a los salarios-, modificar las condiciones y reducir los costes del despido, en recurrir a fórmulas de contratación temporales y a tiempo parcial donde tanto los salarios como los costes de la indemnización son menores, y en limitar la capacidad de intervención del movimiento sindical.

Una estrategia de esta naturaleza requiere de un anclaje normativo y con esa finalidad se pusieron en marcha las dos reformas laborales que, con poca distancia entre ellas, se pusieron en marcha en nuestro país. Se aumentó el poder discrecional de los empresarios, se modificaron las condiciones para el despido individual y colectivo, se redujeron por ley los costes de la indemnización y se modificó la estructura de la negociación colectiva con una clara intención de favorecer una progresiva individualización de las relaciones laborales.

Las consecuencias han sido devastadoras, únicamente frenadas o reconducidas allí donde el poder sindical ha sido más fuerte.

Se ha producido una bajada generalizada de los salarios, contribuyendo a aumentar la

brecha salarial de género; ha aumentado el desempleo particularmente entre jóvenes y mujeres; se ha incrementado exponencialmente la precariedad por la sustitución de empleo indefinido y a tiempo completo por temporal y a tiempo parcial; se ha incrementado la pobreza y hemos visto como se iniciaba el éxodo de miles de jóvenes, muchos de ellos altamente cualificados.

- 10 En estos últimos años en los que las variables macroeconómicas nos indican que existe una cierta recuperación de la economía estamos asistiendo a una reproducción del modelo de crecimiento que contribuyó a que, en España, fuese más dura la crisis, y soportásemos dos recesiones.
- 11 La mejora de las variables macroeconómicas que se viene registrando en los últimos años no es fruto de estas medidas que únicamente han acarreado desgracias, sino de factores esencialmente externos: paridad euro-dólar, política expansiva del BCE, o bajo coste de los productos energéticos por el abaratamiento del precio del petróleo.
- 12 El ligero repunte del consumo de las familias se debe justo a lo contrario de lo que consiguen estas medidas; ha sido posible gracias al incremento de los salarios de los trabajadores y trabajadoras protegidos por la negociación colectiva en un contexto de baja inflación.
- 13 El incremento del empleo, además de reflejar el carácter estacional del mismo, se está registrando en los mismos sectores y condiciones, altísima precariedad y bajos salarios, en los que se basó el crecimiento de la década precedente a la crisis. Ha existido total dejación de estimular el crecimiento sobre sectores y bases más sólidas.
- 14 El discurso del poder es falso: no es esta política económica la que nos sacó de la recesión, sino la responsable de que haya durado 7 años, algo desconocido en muchas décadas en nuestro país.
- 15 Para consolidar el crecimiento y para recuperar las condiciones de vida y de trabajo perdidas, es necesario ir en la dirección contraria: avanzar sobre el empleo estable y con derechos, sobre la productividad y el valor añadido, con un sistema fiscal suficiente y justo, que reduzca las diferencias sociales a través de una potente actuación redistributiva.
- 16 Mejorar el poder adquisitivo de los salarios, como algo de justicia que contribuirá de estímulo al consumo y por tanto a la actividad económica y el empleo; contribuir a la creación de empleo de calidad; recuperar el valor de la negociación colectiva y promover una nueva regulación del marco jurídico del derecho del trabajo, que requiere la retirada de las reformas laborales; promover un cambio de patrón de crecimiento con un sistema financiero que lo favorezca, atender a los trabajadores y trabajadoras jóvenes que han inmigrado, es lo que debemos proponernos para el futuro. La evolución de los salarios es determinante para el futuro, porque con salarios bajos no hay Estado de bienestar; la devaluación de los salarios tiene consecuencias en el sistema de pensiones; los salarios bajos influyen en cotizaciones y pensiones y, si los salarios son bajos, hay menos Estado y menos ingresos fiscales. Todo ello

desde una potenciación del diálogo social que debe ser el ámbito para la concertación de las medidas que reviertan la situación presente.

Con esta finalidad, el 11 Congreso Confederado adopta los siguientes mandatos: 17

1. Por un crecimiento real de los salarios para mejorar el nivel de vida de las personas e impulsar el crecimiento económico 18

1.1 Un incremento sostenido de los salarios reales para recuperar el poder adquisitivo 19

- La negociación colectiva en todos sus ámbitos -desde acuerdos interconfederales hasta los convenios de sector o empresa- debe tener como referencia el aumento real de los salarios, moderado pero continuado, para recuperar el poder adquisitivo perdido. Los salarios tienen que crecer por encima de la inflación en los próximos años. 20
- Incrementos salariales que disputen el reparto de la productividad y de los beneficios de las empresas y que incorporen cláusulas de garantía salarial ante desviaciones del IPC. Aunque su concreción depende de la situación en cada ámbito de negociación, la referencia general debería estar en incrementos de los salarios reales a lo largo de los próximos cuatro años. 21
- Se debe establecer en los convenios colectivos un salario mínimo del sector o de la empresa que proteja a los trabajadores más precarios. 22
- Se deben evitar los salarios de entrada, estableciendo un salario más alto en las categorías salariales más bajas. 23

1.2 Un salario mínimo decente 24

- El salario mínimo actúa como una red de protección para combatir la pobreza laboral y la desigualdad, estableciendo su cuantía en un umbral decente, que garantice que las personas que lo cobran puedan vivir con sus ingresos. 25
- Acordar una senda de crecimiento continuado del SMI hasta que alcance el 60 % del salario medio neto-cumpliendo casi con lo establecido en la carta social europea- en un calendario no superior a cuatro años. Empezar esta senda con un incremento inmediato del SMI a 800 euros mensuales y a partir de esta cifra establecer una escala creciente hasta llegar a ese objetivo. 26
- Cumplimiento estricto de lo establecido en la norma legal sobre la revisión anual del SMI, tanto en el procedimiento como en las variables a tener en cuenta, que garantice el mantenimiento de su poder adquisitivo a lo largo del tiempo. 27

28 **2. Empleo estable y con derechos. Combatir la contratación irregular**

29 **2.1 La contratación estable como fórmula habitual y la temporal como excepción**

- 30 - La contratación indefinida debe ser la forma ordinaria de acceso al empleo, mientras que el uso de la contratación temporal debe ser excepcional, y atender a causas justificadas.
- 31 - La regulación actual del contrato a tiempo parcial contribuye a la total discrecionalidad del empresario para utilizar y organizar el tiempo de trabajo de las personas asalariadas contratadas con esta jornada. Es necesario limitar el uso del contrato a tiempo parcial.
- 32 - Revisar y rehacer el programa de "Garantía Juvenil" para convertirlo en un verdadero plan de formación e inserción con garantías de calidad y evitar que sea una puerta abierta a la precarización.
- 33 - Desde la negociación colectiva podemos actuar con más contundencia limitando el uso de los contratos temporales y del tiempo parcial involuntario y fomentando el contrato indefinido a tiempo completo.

34 **2.2 Recuperación de la causalidad contractual**

- 35 - La contratación temporal se asienta sobre el «principio de causalidad de la contratación»; por lo que legalmente su uso se limita a situaciones excepcionales y concretas de la actividad empresarial y es posible exclusivamente cuando concurre alguna de las causas válidas recogidas en la ley. La causa debe alegarse y demostrarse al inicio de la relación laboral.
- 36 - La forma de poner fin a la contratación temporal no causal no está en el abaratamiento de los costes del despido objetivo sino en reforzar la penalización de contratación fraudulenta (declaración de nulidad de las extinciones de los contratos temporales celebrados en fraude de ley, estableciendo consecuencias jurídicas efectivas que garanticen la limitación del encadenamiento de contratos.

37 **2.3 Una nueva regulación del despido**

- 38 - Es imprescindible una nueva regulación del régimen jurídico del despido que modifique la legislación que han introducido las reformas laborales en cuanto a las causas, la protección real y efectiva de los despidos ilegales sin causa justa, las indemnizaciones, la recuperación de los salarios de tramitación.
- 39 - La ilegalidad del despido debe llevar aparejada su nulidad y la readmisión del trabajador.

- Se deben garantizar la seguridad jurídica para los trabajadores y trabajadoras y el derecho de participación real y efectiva de sus representantes conforme indica la normativa comunitaria, y reforzar la participación de la Autoridad Laboral. 40

2.4 Instrumentos de participación sindical en la política de contratación 41

- La actuación sindical debe seguir una doble dirección en materia de contratación; por un lado promover una utilización adecuada, poniendo en correspondencia el tipo de actividad a desarrollar con el tipo de contrato a utilizar, sabiendo que la contratación indefinida es la norma y la contratación temporal la excepción, y negociar la transformación de contratos temporales en fijos para limitar la temporalidad injustificada. 42
- Para ello, es necesario impulsar el uso que las normas reconocen sobre los derechos básicos de los representantes de los trabajadores (RLT) en materia de contratación (1). 43
- Incidir en el desarrollo de políticas de empleo para los diferentes colectivos: inmigrantes, personas autónomas, con discapacidad, parados, jóvenes, mayores de 45 y 55 años. 44
- A nivel institucional es necesario la participación activa en las Comisiones de Seguimiento de la Contratación provinciales (RD 355/1991). 45

2.5 Políticas activas de empleo como instrumento para favorecer la inserción de las personas desempleadas, en especial las que tienen mayores dificultades 46

- Los servicios públicos de empleo (SPE) constituyen una pieza clave para dinamizar el mercado de trabajo y ayudar a las personas desempleadas a mejorar sus posibilidades de encontrar un empleo, y las políticas activas de empleo (PAE) un instrumento necesario para dar respuesta a las necesidades de empresas y trabajadores y trabajadoras y mejorar su conexión con la política educativa y formativa. Por ello se ha de incrementar la inversión pública en los SPE y PAE. En el caso de los SPE para dotar a las oficinas de empleo de los recursos necesarios, tanto de personal como de las herramientas adecuadas, para facilitar y garantizar su eficacia y su papel en la intermediación en el empleo, y no sustituir la iniciativa pública por la privada para aquellas tareas y funciones que son de su única responsabilidad. 47
- Los trabajos habituales y permanentes en las Administraciones Públicas no pueden tener carácter temporal y en consecuencia no pueden cubrirse con la modalidad "colaboración social". Deben ser competencia del Servicio Público de Empleo Estatal al afectar a personas que cobran prestaciones, y no como una política activa de las comunidades autónomas, y ser reconocida como una relación laboral ordinaria. 48

49 **2.6 Controlar y combatir las fórmulas irregulares en las relaciones laborales**

- 50 - Abordar y diseñar un plan que contenga un conjunto de medidas integradas e interrelacionadas tanto de carácter general en distintos ámbitos (laboral, administrativo, fiscal, mercantil, etc.), como específicas, que atienda a distintas variables y modelos de relaciones laborales "atípicas", los sectores con mayor incidencia, el tamaño de las empresas, los colectivos más vulnerables, y la dimensión territorial .
- 51 - Establecer acuerdos entre interlocutores sociales y las distintas Administraciones; reforzar la coordinación con organismos (Inspección de trabajo, Agencia Tributaria,..

52 **3. Formación para el empleo**

53 **3.1 Propuestas en la Formación para el Empleo**

- 54 - CCOO defiende el derecho personal a la formación y la garantía colectiva para su ejercicio. La formación debe responder tanto a las necesidades de las empresas al proyecto personal y profesional de cada trabajador o trabajadora.
- 55 - CCOO impulsará un acuerdo social que garantice una oferta de formación y ponga en valor la cualificación de los trabajadores y trabajadoras con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en los órganos de gobierno del subsistema de formación.

56 **3.2 La Formación Dual**

- 57 - La formación dual en nuestro país recoge los programas bajo esta modalidad que se desarrollan en el ámbito educativo y la formación del contrato para la formación y aprendizaje, incluyendo bajo la misma denominación condiciones y derechos distintos para empresas y estudiantes-trabajadores. Si se pretende contar a medio plazo con un itinerario de formación de calidad, bajo esta modalidad, es necesario:
 - 58 - Derogar el RD 1529/2012 y regular la formación dual.
 - 59 - Modificar, en este contexto, el contrato para la formación.
 - 60 - Bajo esta modalidad debe realizarse formación exclusivamente vinculada a Títulos de FP y Certificados de Profesionalidad.
 - 61 - Regular los requisitos que deben cumplir las empresas.
 - 62 - Promover el desarrollo de la FP dual en la formación postobligatoria.

- Dirigir las ayudas a la contratación para la formación a empresas y economía social en actividades de "futuro" y bienestar social.	63
- Regular la intervención de los órganos bipartitos creados al amparo de la negociación colectiva en el desarrollo y seguimiento de la formación dual.	64
3.3 La formación y los períodos de prácticas	65
- Las prácticas no laborales deben vincularse siempre a un programa de formación.	66
- Derogar el RD 1543/2011 <i>por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas</i> , que constituye la precarización del contrato en prácticas.	67
- Eliminar las prácticas extracurriculares del RD 592/2014.	68
- Elaborar una propuesta del "Estatuto del Becario y Estudiante en Prácticas" con el objetivo de eliminar el fraude y el abuso de estas modalidades.	69
3.4 La participación de los sindicatos en la Formación	70
- El sindicato debe intervenir en la Formación a través de la negociación colectiva, en las empresas, en los sectores y territorios y en las instituciones, asegurando la intervención sindical confederal en planificación, programación y dirección, así como en la evaluación y seguimiento de la formación financiada con la cuota de formación profesional.	71
- Para el desarrollo de estas tareas necesitamos reorientar e impulsar nuestros instrumentos vinculados a la formación para el empleo y otras iniciativas promovidas por el sindicato, con el fin de fortalecer nuestra acción sindical en las empresas, sectores y territorios.	72
4. Un nuevo marco jurídico que proteja los derechos laborales	73
4.1 Por una democracia de mayor calidad en la que estén garantizados el pleno ejercicio de los derechos políticos y sociales	74
- Derogación del artículo 315.3 del Código Penal que está siendo utilizado para criminalizar el ejercicio del derecho de huelga.	75
- Revisar en profundidad la Ley de Seguridad Ciudadana, derogando los extremos que son lesivos para el ejercicio de los derechos fundamentales.	76
- Reformar a través de un gran acuerdo el texto constitucional, para garantizar los derechos laborales y sociales, una nueva ley electoral al servicio de la regeneración	77

democrática y un nuevo marco de articulación territorial del estado, plural en su configuración y de corte federal.

78 **4.2 Carta de derechos del trabajo**

- 79 - Promover una reforma constitucional que refuerce y reconozca el derecho al trabajo como elemento esencial de la condición de ciudadanía, así como elevar el rango de los derechos laborales y sociales.
- 80 - En tanto se producen los consensos necesarios para una reforma constitucional, proponemos la aprobación de **una Carta de Derechos de las trabajadoras y trabajadores** que recoja, entre otros: el derecho al trabajo; derecho a la no discriminación en el ámbito laboral; derecho a la salud y seguridad en el trabajo; derecho tanto a nivel individual como colectivo a la libre sindicación y a la acción sindical en los lugares de trabajo o fuera de ellos; derecho de huelga, de información y extensión de la huelga.

81 **4.3 Recuperar el diálogo social**

- 82 - Defender el diálogo social como una estrategia permanente del sindicato, que recorre todos los ámbitos de actuación, pero que necesita materializarse en acuerdos concretos y visibles, con efectos reales, para alcanzar su verdadero valor.
- 83 - Mantener, potenciar y revitalizar todos los órganos de diálogo y concertación que existen en los diferentes niveles territoriales en los que participamos los agentes sociales y otras entidades, como la garantía y el mejor vehículo para alcanzar amplios acuerdos sociales.

84 **4.4. Reformar el Estatuto del Trabajador Autónomo**

- 85 - Las medidas de fomento y apoyo al trabajo autónomo deberían financiarse con los Presupuestos Generales del Estado (programas de orientación y acompañamiento, acceso a financiación, avales públicos, etc.), y no suponer una minoración de ingresos a la Seguridad Social. En este sentido, cabe también señalar la necesidad de mejorar la protección social de este colectivo, sobre el reforzamiento del principio de contributividad que rige en el sistema de Seguridad Social.
- 86 - Es necesario abordar la necesidad de una reordenación del mapa de representación institucional de las organizaciones que representan a estos trabajadores, articulada sobre criterios objetivos, y sus funciones de interlocución institucional, en cuyo marco debe revitalizarse el papel del Consejo del Trabajo Autónomo.
- 87 - Trabajador autónomo dependiente (TRADE). Con el objetivo de intentar dibujar con mayor precisión esta figura y deslindarla de sus fronteras con el trabajo por cuenta

ajena y por cuenta propia puros, sería conveniente promover la introducción de algunas correcciones en su marco normativo. Entre ellas, la mejora del régimen de comunicación y los efectos derivados de la misma, el reforzamiento de la actuación de la Inspección de trabajo para verificar la adecuada utilización de la figura, la regulación de la eficacia general de los Acuerdos de Interés Profesional (AIP) y el reforzamiento de la negociación colectiva a la hora de definir y deslindar qué contratos son considerados TRADE y cuáles propiamente laborales.

4.5. Recuperar y desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público 88

- Recuperar y desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público, estabilizando el modelo de negociación colectiva, dotándolo de mecanismos que protejan los acuerdos alcanzados de posteriores directrices sobre empleo público, al tiempo que se avanza en el desarrollo de la carrera profesional, en la evaluación del desempeño y en la movilidad interadministrativa. 89
- Modificar la legislación aplicable al conjunto de las Empleadas Públicas/os, adaptándola a la jurisprudencia europea sobre concatenación de contratos, eliminando la actual situación de precarización del empleo público y sobre la indemnización en caso de cese. 90

5.- Potenciar la negociación colectiva 91

5.1. Derogar las reformas laborales y articular la negociación colectiva 92

- Derogar las últimas reformas laborales con el objetivo de fortalecer la negociación colectiva, recuperando el equilibrio entre las partes, garantizando la fuerza vinculante del convenio colectivo, devolviendo a la negociación colectiva el papel central en la regulación de las condiciones de trabajo, con prevalencia de los convenios de sector sobre los de empresa, recuperando su ultraactividad sin restricciones y los ámbitos de negociación colectiva en las Administraciones y empresas públicas, respetando la legitimidad negociadora de los sindicatos que tienen la condición de más representativos. 93
 - a) Los convenios de empresa deben desempeñar un papel de complementariedad con los convenios de sector, a los que les corresponde regular condiciones de homogeneidad sectorial. El convenio de empresa no puede tener preferencia aplicativa sobre los del sector, ni puede actuar como instrumento para romper a la baja las condiciones sectoriales, al contrario, tiene que articularse con el sectorial para que de acuerdo con las reglas de complementariedad y concurrencia establecidas por éste, adapte a la empresa, entre otras materias, la regulación de la jornada, funciones y salarios. 94

- 95 b) Mientras persista la actual regulación de la prioridad aplicativa, desde la acción sindical y la jurídica, se actuará contra aquellos convenios de ámbito inferior que se desmarquen del convenio sectorial en aquellas materias que la ley otorga prioridad aplicativa sólo al convenio de empresa, de grupo o de agrupación de empresa.
- 96 - En el impulso y desarrollo de convenios sectoriales de ámbito estatal, las federaciones estatales deberán coordinar con las federaciones sectoriales territoriales a la hora de articular las materias a negociar en cada ámbito donde preexistan convenios colectivos sectoriales, de manera que se haga compatible lograr altas tasas de cobertura de convenio y condiciones mínimas de homogeneidad sectorial.
- 97 - Los convenios sectoriales estatales no deben conllevar la pérdida de las condiciones preexistentes en los convenios sectoriales de ámbito inferior, ni anular los espacios sectoriales territoriales de negociación, ni apropiarse materias de negociación que dejen un escaso margen a los convenios de ámbito inferior.

98 **5.2. Igualdad de género**

- 99 - La devaluación salarial ha tenido una expresión de género. La brecha salarial de género es reflejo de la desigualdad y discriminación laboral que sigue afectando a la mayoría de las mujeres. La principal medida de desigualdad salarial que lastra el salario medio de las mujeres es el trabajo a tiempo parcial, un tipo de jornada claramente feminizada (el 74% son mujeres) y que tiene mucho peso en el empleo femenino mientras que es muy poco relevante entre los hombres. Cerca de la mitad la brecha salarial anual entre hombres y mujeres se explica por la desigual jornada laboral que soportan. Otro factor muy relevante para explicar la brecha salarial lo constituyen los complementos salariales, que representan una parte menor de la retribución, en comparación con el salario base, pero que, sin embargo, explica la mitad de la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- 100 Se está muy lejos de conseguir el objetivo de la Ley de igualdad de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La escasa articulación entre el plan de igualdad y el convenio colectivo de referencia y las resistencias empresariales para implementar, de forma efectiva, las medidas acordadas, provocan que los avances en la erradicación de las desigualdades de género sean mínimos en estos años, cuando no se ha producido un retroceso evidente en algunos sectores de actividad fuertemente feminizados.
- 101 - Disminuir la brecha laboral y salarial entre hombres y mujeres, priorizando la contratación indefinida, a tiempo completo, de mujeres, así como la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial.

- Disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, a través de medidas que tienen un efecto directo e indirecto, para corregir esta desigualdad, como el aumento significativo del SMI y el aumento de los salarios base en los convenios. 102
- Establecer la obligatoriedad de negociar con las organizaciones sindicales, planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores que no tengan convenio colectivo propio. 103
- Reforzar la acción de CCOO en la lucha contra la violencia que se ejerce contra las mujeres en todos los ámbitos. 104
- Implementación inmediata de la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas, prevista para 2011 en la Ley de Igualdad y suspendida sucesivamente por los Gobiernos del PSOE y PP, con la exigencia de extender paulatinamente que los permisos por nacimiento y adopción sean iguales e intransferibles. 105
- Instar a la Inspección de Trabajo a que sancione a las empresas que no están cumpliendo la Ley de Igualdad en el ámbito de los Planes de Igualdad, los derechos de conciliación, y de los Protocolos de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. Además, hacer un seguimiento de las actuaciones que en el ámbito de igualdad están establecidas en las Inspecciones de Trabajo de los territorios. 106

5.3. No discriminación en el ámbito laboral por causas diferentes al género: edad, tipo de contrato, origen 107

- Promover en la negociación colectiva medidas para la contratación laboral de personas con discapacidad así como la adaptación de puestos de trabajo o cambio de actividad para mantener la actividad de trabajadoras y trabajadores con discapacidad sobrevenida. 108
- Introducir en los convenios colectivos cláusulas de no discriminación y de gestión de la diversidad, con compromisos para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades. 109
- Evitar dobles escalas salariales de entrada en los convenios colectivos para personas que inician su inserción laboral, especialmente los jóvenes y la población inmigrante. 110
- Asegurar la igualdad de trato y la no discriminación laboral de la población extranjera en todos los ámbitos, e impulsar y extender la acción sindical general y la negociación colectiva en los sectores y territorios que concentran mayores porcentajes de personas extranjeras. 111
- Avanzar en la defensa de los derechos de las personas LGTB en el ámbito laboral, a través de la acción sindical y jurídica, cuando sea necesario, así como negociando 112

medidas que garanticen el reconocimiento de las parejas LGTB y el disfrute de permisos laborales en igualdad de condiciones, prestando atención especial a las personas transexuales en su proceso de reasignación sexual.

113 **5.4. La negociación colectiva en las nuevas realidades**

114 - Se deben configurar los grupos de empresa, incluidos los de carácter transnacional, como ámbito en el que se ejercen los derechos colectivos de representación sindical, la plena efectividad de los derechos de información, consulta y participación.

115 - La descentralización productiva conlleva un debilitamiento de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores de las contratadas y subcontratadas, que con convenio de empresa como instrumento y su uso por las empresas de servicios y su abuso por las empresas multiservicios (EMS) está evolucionando a una total desregulación de las condiciones laborales y a una fragmentación de las actividades, líneas de producción y consecuentemente de los sectores de actividad. Para enfrentar esta situación es necesario:

116 - Modificar la legislación y reforzar la regulación: art. 43, 44 y 45 del ET.

117 - Garantizar a los trabajadores de EMS unas mínimas garantías laborales y salariales referenciadas al convenio sectorial correspondiente a cada actividad.

118 - Trasladar a todas nuestras organizaciones sectoriales y territoriales la necesidad de intensificar las acciones, tanto sindicales, como administrativas judiciales, para corregir las desigualdades y fraudes que producen las EMS en todos los sectores de actividad.

119 - Trasladar la situación de estas empresa y exigir pronunciamiento a todos los organismos o entes responsables en cada caso (Inspección de Trabajo, Patronales, CEOE y CEPYME, Administración, etc).

120 - Los convenios sectoriales y de empresa deberán seguir incluyendo cláusulas de garantía para regular una externalización responsable, tanto con las plantillas de las empresas principales como con el personal subcontratado.

121 - Trasladar la presión y la responsabilidad del modelo de externalización a las empresas principales o clientes y Administraciones.

122 **5.5. La intervención sindical. Participación en órganos de gestión de las empresas públicas y privadas**

123 - Promover las reformas necesarias para garantizar información real sobre la situación de la negociación colectiva, y para recuperar las funciones que les son propias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, excluyendo

aquellas que deben residir en el ámbito de sus protagonistas, las organizaciones sindicales y empresariales, y en los términos y condiciones establecidos en los convenios colectivos o en los acuerdos de solución autónoma de conflictos colectivos, como es la inaplicación de los convenios colectivos.

- Asimismo, es preciso poner en marcha un sistema integrado de información a las partes negociadoras, con los datos que sobre el ámbito de negociación colectiva correspondiente, están en poder de las distintas Administraciones Públicas (Hacienda, Seguridad Social, Servicio Público de Empleo, de la situación real del ámbito de negociación correspondiente. 124
- Incidir en la planificación y evaluación de la programación de la Inspección de Trabajo con aumento de actuaciones en materia de empleo, fraude en la contratación y campañas específicas en tiempo parcial, en exceso de horas extraordinarias, salud laboral consideraremos. 125
- En el ámbito de la empresa, hay que potenciar e intervenir en las Comisiones de Seguimiento paritarias de los convenios. 126
- El sindicato debe participar en el control y la decisión de aquellos intereses que afecten a los trabajadores y trabajadoras. Para que la participación sea efectiva y se realice con garantías es necesario que esta se haga en representación de los propios órganos de representación sindical, es decir, las organizaciones territoriales, las federaciones y las secciones sindicales. 127
- Impulsar, allá donde sea posible, los Comités de Vigilancia. El Comité de Vigilancia debe ser un órgano social cuya función principal es el control del órgano de dirección de la empresa. El Comité de Vigilancia puede y debe solicitar en cualquier momento la Dirección de la empresa, la información necesaria para el ejercicio de sus tareas. 128

5.6. La salud en el trabajo

- La defensa de la salud laboral es un terreno clave para la defensa de los derechos laborales y de las condiciones de trabajo y una herramienta estratégica de la acción sindical. 129
- Es necesaria una reactivación de las políticas públicas en materia de salud laboral y una reformulación de la arquitectura administrativa de la prevención y de su financiación, no para adecuarla al nuevo marco de precariedad, sino para transformarlo garantizando los más altos niveles de protección. 131
- La salud y la enfermedad no pueden convertirse en un mecanismo de exclusión laboral. 132

133 - Para CCOO es fundamental poner la salud en el centro del sistema de prevención y de protección social.

134 - El sistema de protección social tiene que garantizar a quien pierda la salud, un puesto de trabajo compatible con su estado, una asistencia sanitaria y una protección económica suficiente. Sólo la objetividad del sistema público puede garantizar un control de la salud basado en criterios e indicadores con el único objetivo de la prevención, huyendo del economicismo que preside el discurso de las entidades privadas que colaboran con la Administración.

135 **6. Por un nuevo modelo productivo que nos permita crecer sobre bases sólidas y sostenibles medioambientalmente**

136 - Ampliar y reorientar la inversión pública. La falta de armonización en la política de inversiones, produce un crecimiento desigual además de una organización deficiente de los recursos. La prioridad debe ser optimizar la utilización y gestión de las ya existentes. Por eso, proponemos reorientar la inversión hacia su mantenimiento, mejora integral y hacia el desarrollo de un tejido empresarial de calidad.

137 - Aumentar la inversión pública dándole prioridad a los medios más respetuosos con el medio ambiente, a la finalización de las redes básicas de interconexión, garantizando su mantenimiento, ampliando la intermodalidad entre los diferentes sistemas de transporte, potenciando la electrificación del transporte, tanto el ferroviario de mercancías como el convencional en el contexto del desarrollo sostenible. Apoyar la rehabilitación, especialmente energética, y las mejoras en las viviendas, el desarrollo de un mercado de alquiler social amplio y el mantenimiento de las infraestructuras para ayudar a una recuperación del sector de la construcción sobre bases no especulativas.

138 - En este sentido, el **sector de las telecomunicaciones** es un pilar básico para avanzar en un cambio del tejido productivo y para caminar hacia una sociedad más igualitaria e integradora.

139 - Se debe tener como objetivo la configuración de un modelo sostenible, basado en la competencia efectiva en infraestructuras y la inversión en nuevas redes de última generación, a la vez que confirmar un elevado nivel de seguridad jurídica en la regulación, que garantice la prestación de servicios de calidad y una expansión progresiva del servicio universal, garantizando el acceso de las zonas rurales, todo ello con el fin de combatir la brecha digital.

140 **6.1. Políticas sectoriales, en especial la política industrial**

141 - Sin buenas empresas ubicadas en actividades de alto valor añadido y alta demanda, no es posible generar suficiente empleo de calidad y sostener el Estado de

bienestar. Por ello, necesitamos que los poderes públicos se impliquen en fomentar un tejido empresarial de calidad y lo desarrollen en torno a la solución de los retos y carencias a los que se enfrenta España (sequía y desertización, escasez de energía y materia primas, elevados precios, envejecimiento de la población, etc.), mediante -entre otras- una política de compras públicas inteligente, como se hizo con los trenes de alta velocidad. Esta estrategia de país debe, asimismo, apostar por las tecnologías de la información y comunicación, la biotecnología, el transporte sostenible y la digitalización.

- Impulsar la reindustrialización como un instrumento necesario para el cambio en el modelo productivo, lo que implica además de políticas sectoriales activas un cambio radical en la política energética que favorezca la transición ecológica hacia una economía baja en carbono para combatir el cambio climático, apostando por un aumento del tamaño de las empresas que facilite la necesaria internacionalización de la economía española. 142

6.2. La transición a una economía sostenible que avance hacia un modelo bajo en carbono 143

- Avanzar hacia una economía baja en carbono, a través del fomento del ahorro energético y la *ecoinnovación* en la producción y el transporte. 144
- Abordar una reforma en profundidad del sector energético, con el fin de recuperar el protagonismo de los intereses generales sobre los de las grandes empresas del sector; garantizar el suministro universal de energías y agua a todos los hogares (mediante un auténtico bono social que acabe con la pobreza energética); remunerar la energía en función de sus costes reales. 145
- Activar un mercado competitivo de suministro a largo plazo para las industrias de alto consumo energético, fomentar las energías renovables (eólica, solar, biomasa, etc), la generación distribuida y el autoconsumo. 146
- A nivel del Estado estamos obligados a hacer planes de cambio climático y energía que deberán avanzar en una transición hacia un nuevo modelo productivo, que puede suponer una oportunidad de desarrollo tecnológico e industrial con creación de empleo. Esta transición se debería sustanciar en un marco jurídico que abarque a todos los sectores y que en el terreno energético apueste por el desarrollo de las energías renovables, particularmente el autoconsumo y la generación distribuida, y por el ahorro y la eficiencia en el uso de la energía en la industria, en el transporte y en los edificios. El nuevo marco debe incluir una revisión de los instrumentos de financiación y de la fiscalidad y reorientar las inversiones empresariales para dicha transición. 147
- CCOO impulsará una transición justa para los trabajadores y esto exige contar con los instrumentos de financiación orientados a planificar la reactivación de la actividad industrial, la defensa del empleo, y la cohesión social y territorial. 148

- 149 - Hace falta también que el modelo productivo sea más limpio, disminuyendo el uso de sustancias peligrosas en los procesos y en los productos, y que esté más basado en la economía circular y en la *bioeconomía*. Hay instrumentos en las normativas europeas y nacionales para esos cambios, pero hace falta reforzarlos y controlar mejor su implantación. Estos ámbitos, junto con el *ecodiseño*, pueden contribuir asimismo al desarrollo tecnológico y a la generación de empleo.

150 **6.3. Por una digitalización compatible con el empleo**

- 151 - La digitalización de la economía y la sociedad es un reto importante para el sindicato. La digitalización introduce cambios de calado en la industria (servicios, mercados, servicios públicos, enseñanza, etc). La digitalización podría generar entre los trabajadores situaciones de desigualdad social y territorial.

- 152 - El sindicato debe apoyar y salvaguardar los intereses de los trabajadores y trabajadoras en la nueva economía digital También se debe hacer frente a las plataformas digitales de mano de obra y sus efectos graves sobre el empleo.

153 **6.4. La economía colaborativa**

- 154 - La economía colaborativa potencia la división del trabajo y la subcontratación, rompe con la protección de los trabajadores y socava las regulaciones laborales, además de aumentar los riesgos psicosociales del trabajo individualizado en las plataformas.

- 155 - Para un desarrollo ordenado del consumo colaborativo o participativo como medidas que apoyen, complementen y supervisen la política de protección de los consumidores, empresas y trabajadores llevada a cabo por los Estados miembro de UE, es necesario que se realice una definición del entorno legal, laboral y fiscal de las actividades comprendidas en el consumo colaborativo o participativo, ordenando y regulando, en su caso, aspectos tales como la responsabilidad legal, el aseguramiento, derechos de uso, derechos contra la obsolescencia programada, las tasas de propiedad, los estándares de calidad, la determinación de derechos y deberes, la relación laboral y la seguridad. Para ello debiera reforzarse y adecuarse legislación existente en los sectores donde se lleva a cabo el consumo colaborativo.

- 156 - CCOO está claramente a favor de la utilización de las nuevas tecnologías digitales de manera que estén al servicio de los ciudadanos, de los trabajadores y trabajadoras, siempre que se respeten las leyes y reglamentos en cuanto a la mano de obra.

- 157 - Debemos evitar una nueva precariedad en el campo digital. Se debe dar forma a la transición hacia un trabajo digital justo y de calidad, y en este sentido, el sindicato deberá intervenir en el empleo, los salarios, la cualificación, la mejora de la competencia, la externalización de tareas, las regulaciones sobre el tiempo de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo, el acceso a la Seguridad Social, el respeto a la

intimidad, la conciliación de la vida privada, proteger los derechos a la propiedad intelectual, además de garantizar el derecho a la información, la consulta y la representación en las Comisiones de Vigilancia y Consejos de Administración.

- Integrar la noción de género para promover la plena integración de las mujeres. 158
- El sindicato deberá participar en la introducción de las nuevas tecnologías para garantizar un trabajo justo y de calidad e influir en la agenda de digitalización del Gobierno, haciendo hincapié en la necesidad de considerar la dimensión social y el futuro del mundo del trabajo. 159

6.5. Por una I+D+i como motor de desarrollo y empleo de calidad 160

- CCOO entendemos la I+D+i como herramienta de cambio que potencie un desarrollo autosostenido y articulado sobre el que pueda asentarse una estructura social más justa. Por ello consideramos fundamental incrementar el gasto público y privado en I+D+i. 161
- CCOO reivindica el carácter estratégico de la Investigación, el Desarrollo y la innovación, como factores imprescindibles para el cambio de modelo productivo y de creación de empleo. 162
- CCOO tomará la iniciativa y tendrá un papel activo en la Universidad, en la investigación y en las empresas, participando en la fase de planificación y selección de las innovaciones tecnológicas así como en la evaluación de los resultados de las mismas y sus repercusiones en la marcha general de la empresa, como parte integral del diálogo social y de la negociación colectiva, asegurando también, la igualdad de género y la no discriminación en todo el proceso de innovación y sus repercusiones. Asimismo se respetará este principio en el desempeño de actividades investigadoras, en la contratación del personal y en el desarrollo de su carrera profesional. 163

7. Un sistema financiero que facilite la inversión y el cambio de modelo productivo 164

- Conformar una banca pública sobre el actual ICO y las entidades que ya son propiedad del Estado (Bankia, Marenostrum) para evitar el oligopolio y la exclusión financiera, que asegure la correcta transmisión de la política monetaria y sirva para financiar los proyectos de inversión de la economía real, en especial los relacionados con objetivos sociales y de desarrollo local. 165
- Que se garantice el flujo del crédito a las empresas y familias, que aún continúa limitado tras dos años de crecimiento económico. 166
- Detener el proceso de concentración bancaria para aumentar beneficios, pues 167

destruye empleo, reduce la competencia de un sector muy oligopolizado, aumenta el riesgo de rescate con dinero del contribuyente, y eleva el riesgo de exclusión social.

- 168 - Introducir un impuesto sobre las transacciones financieras, que ayude a recuperar el dinero invertido por el contribuyente en el rescate del sistema financiero.

169 **8. Migraciones**

170 **8.1. CCOO ante la inmigración**

- 171 - Fortalecer nuestro compromiso con los trabajadores y trabajadoras extranjeros y al mismo tiempo reforzar nuestra Red de Centros de Información a Trabajadores Migrantes (CITE) en la que venimos realizando desde hace 30 años un servicio fundamental para que la población inmigrante disponga de la información necesaria a fin de obtener y renovar los permisos de trabajo y/o residencia, conocer sus derechos laborales, denunciar las situaciones de explotación y discriminación, los requisitos profesionales que demanda el mercado laboral para acceder a un puesto de trabajo o mejorar sus condiciones laborales, acceder a la formación continua o profesional y demás servicios públicos, poniendo especial énfasis en los colectivos potencialmente más vulnerables y desfavorecidos como son la infancia, las mujeres, las personas mayores y las personas con diversidad funcional.

172 **8.2. CCOO en la crisis de los refugiados**

- 173 - Exigir políticas públicas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas, en las que se reconozcan las necesidades específicas de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las condiciones laborales, los salarios y el derecho a prestaciones de seguridad social de todas las personas refugiadas.
- 174 - Combatir y prevenir todas las formas de discriminación, así como el trabajo forzoso y cualquier forma de explotación o trabajo infantil.
- 175 - CCOO debe facilitar la participación y afiliación de personas refugiadas en el sindicato, participar en los mecanismos de negociación colectiva y acceder a la justicia y a los recursos judiciales necesarios para hacer frente a condiciones de trabajo abusivas.
- 176 - Demandar de las distintas Administraciones la realización de campañas de información, promoción y sensibilización, que contrarresten las conductas xenófobas destaquen las contribuciones positivas de los refugiados, contando con la participación de la sociedad civil.

8.3. El trabajo de CCOO con la emigración española	177
- Impulsar acuerdos bilaterales de colaboración con los sindicatos de los países receptores de emigración española.	178
- Garantizar que las contrataciones en origen, en especial cuando sean colectivas, se produzcan con plenitud de garantías y derechos.	179
- Impulsar un programa de retorno para los jóvenes que han tenido que emigrar.	180
- Exigir la vuelta a los niveles de protección sanitaria previos a la reforma de 2013 (Ley 22/2013), para que los españoles puedan acceder a la sanidad cuando se hallen emigrados y carezcan de la cobertura sanitaria de los países de acogida. La ciudadanía y la residencia efectiva, no la carrera profesional o las cotizaciones sociales, deben determinar el acceso a la sanidad pública. Por ello han de derogarse las leyes de exclusión sanitaria que afectan a las personas migrantes (Real Decreto 16/2012) y volver a la cobertura sanitaria universal.	181
- Proteger en los países de acogida la salud de las personas emigrantes, de 65 años y más, y de las incapacitadas, que dejaron de percibir de España la prestación por razones de necesidad, debido a los recortes presupuestarios.	182
- Derogar las normas legales que establecieron el voto rogado para la emigración.	183
- Prestar atención a las mujeres emigradas víctimas de violencia de género en el exterior.	184

BLOQUE 2. PROTECCIÓN SOCIAL Y POLÍTICA FISCAL 185

EL PAPEL DEL DIALOGO SOCIAL Y LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL 186

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN 187

Nueve años de crisis dejan en España varias consecuencias y enseñanzas, algunas comunes con el resto de la zona euro, del conjunto de Europa, de la economía global; otras específicas de nuestro país. Entre ellas, que las redes de protección social, aceptables en España, aunque incompletas antes de la crisis, han sido y son insuficientes para abordar las consecuencias de una crisis como esta, agravado con las políticas de reducción de cobertura y prestaciones practicadas. 188

También que la desigualdad se ha incrementado de forma notable y que los mecanismos tradicionales de distribución y redistribución de la renta están funcionando de forma distinta y más injusta, en una progresión que se ha acentuado en este último período. Primero en la disputa sobre las condiciones salariales y retribución del capital en el seno de la empresa, después a través del sistema fiscal (entendido en sentido amplio, recaudación fiscal y gasto público, como define el art 31 de la Constitución Española, o lo que es lo mismo, quien y cuanto se paga en impuestos, quien y cuanto se recibe en forma de prestaciones sociales) (2). 189

Aquí aparece una primera limitación y es la existencia de una mejorable cultura fiscal, claramente reflejada en las encuestas del CIS, que facilita mantener elevados niveles de fraude y elusión fiscal (dos problemas distintos, con soluciones diversas), entre cuyas consecuencias está nuestra menor capacidad de actuación, respecto de los países de nuestro entorno más inmediato (zona euro) o próximo UE 28 (3). 190

Se han constatado evidentes vacíos de cobertura en nuestro sistema de protección social, amplificadas en una crisis de gran duración e intensidad. La sociedad y la economía española sufren una situación de paro masivo. El desempleo se ha convertido en una situación cada vez más permanente y desprotegida. El 58% de las personas desempleadas llevan más de un año en el paro y el 43% más de dos. La tasa de cobertura de la protección por desempleo se ha recortado 25 puntos porcentuales desde el máximo alcanzado en 2010. El 63% de los beneficiarios perciben prestaciones asistenciales y el 37% contributivas. Ha caído la cuantía media de la prestación contributiva y, por todo ello, ha disminuido el gasto en protección por desempleo en dos años en más de 9.000 millones de euros pese a nuestro elevado nivel de paro, especialmente en colectivos de baja cualificación. 191

- 192 La escasa cobertura e insuficiencia de los sistemas de rentas mínimas construidos en las comunidades autónomas, son también ejemplos claros de ello.
- 193 Todo ello hace especialmente visible la necesidad de adoptar medidas que hagan posible una política integral de garantía de rentas para todas las personas.
- 194 Se ha anticipado en una década la necesidad de aportar recursos adicionales al sistema de pensiones, al tiempo que deben seguir mejorando sus ingresos procedentes de cotizaciones. La destrucción masiva de empleo, la prolongada permanencia en el paro en amplios sectores, un intenso proceso de devaluación salarial con diferentes intensidades de implantación, etc, han hecho disminuir sus ingresos, al tiempo que el incremento de gastos mantenía su evolución prevista. Por otra parte, se ha producido el anticipo del ritmo e intensidad de consumo del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y una perspectiva de reducción futura de la intensidad protectora de las pensiones contributivas, derivada de la reforma de pensiones aprobada en 2013 sin elemento de corrección alguno.
- 195 El Sistema Nacional de Salud (SNS) está sometido a fuertes tensiones. Por los recortes sufridos, la pérdida de miles de empleos y el deterioro de condiciones de trabajo. Un menor peso de la atención primaria y la salud pública, así como el incremento de las listas de espera, la masificación de las urgencias, el retroceso en la reforma de la salud mental, el desmesurado gasto farmacéutico y el parón en investigación e innovación tecnológica. Por decisiones políticas orientadas a mermar su capacidad desplazando parte de la atención sanitaria hacia el sector privado-, limitando el acceso universal al mismo -con la expulsión de los inmigrantes sin permiso de residencia, como elemento destacado, y a incrementar la aportación directa de los pacientes a través de nuevos copagos o porcentajes-desplazando gasto público a gasto familiar. Al tiempo, aumenta la demanda, principalmente, por el envejecimiento y el mayor peso de las enfermedades crónicas. El SNS arrastra problemas, sin resolver, de buen gobierno y transparencia, dificultando la participación social, la evaluación y el control de su funcionamiento.
- 196 En materia educativa, la aprobación e implantación de la LOMCE, junto con la desinversión e incentivos a la escolarización en centros privados (desgravaciones fiscales, subvenciones, etc.), mientras se reducían los programas más compensadores, ha perjudicado a la educación pública y ha supuesto un doble abandono de la población más vulnerable en un marco de creciente desigualdad y pobreza.
- 197 Los índices de pobreza mantienen a una persona de cada cinco bajo el umbral de la pobreza (8.011 euros/año), y no pueden abordar las necesidades básicas de subsistencia como alimentación, energía o vivienda en condiciones dignas.
- 198 Los servicios sociales, dentro de los que se inscribe la atención a la dependencia, se han visto también gravemente afectados por los recortes de la última legislatura, también en este caso caracterizada por la reducción de financiación estatal, el intento de limitar la capacidad de los servicios sociales municipales (a través de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local), y la renuncia del Estado a jugar un papel relevante a la hora de

fomentar la igualdad en el acceso de todos los ciudadanos/as a este derecho.

El Sistema de Atención a la Dependencia durante la última legislatura ha reducido la intensidad de las prestaciones y aumentado los umbrales de copago que deben asumir las personas beneficiarias y sus familias. Los marcos de Diálogo social que originaron la propia Ley y guiaron la primera etapa de su implantación se han visto gravemente afectados. Tras las elecciones autonómicas de 2015 se dio un nuevo impulso al proceso de implantación pero, al persistir la infra-financiación estatal, se ha comenzado a resentir. Hoy, un tercio de las personas afectadas están en lista de espera para acceder a una prestación efectiva. 199

La actuación sobre estas cuestiones forma parte esencial de la práctica de una organización sindical confederal, que se ocupa de representar los intereses del mundo del trabajo desde una perspectiva integral, tanto en el seno de la empresa o centro de trabajo, como a través de la actuación sobre la capacidad de financiación, la extensión, marco normativo y forma de prestación de servicios públicos, redes de protección social y mecanismos de redistribución de la renta que garanticen la igualdad real y efectiva entre las personas. El desarrollo del Estado de bienestar es un indicador que incide, también, en el grado de simetría de la igualdad entre sexos. 200

Los diferentes intereses se conjugan a través de mecanismos de concertación o conflicto social. El protagonismo sindical en su desarrollo es innegable y lo será en el futuro, no sólo porque así lo reconoce nuestro ordenamiento constitucional, sino porque es imprescindible. 201

En estas condiciones, el 11 Congreso Confederal aprueba los siguientes mandatos: 202

1. Recuperar y fortalecer el modelo de protección social. La Seguridad Social y el conjunto de elementos que constituyen el Estado de bienestar (4) 203

- Será un objetivo estratégico de la acción de CCOO mantener en niveles adecuados de cobertura y suficiencia prestacional, los dos actuales niveles de protección: el contributivo (que sustituye rentas del trabajo ante situaciones de desempleo, jubilación, incapacidad temporal o permanente) y el hoy llamado asistencial, que debe definirse como un sistema de garantía de ingresos mínimos. 204

- Dentro del entorno europeo, España debe reforzar su sistema de protección social para alcanzar los niveles de gasto de los países que forman la UE y la zona Euro ya que los diferenciales con respecto a éstos son significativos, en torno a los 5 puntos de PIB de media en los últimos años. España gasta menos en términos de PIB en casi todas las áreas de protección social -pensiones, sanidad, discapacidad, familia, vivienda y exclusión social, salvo en desempleo, partida en la que el gasto ha sido superior, debido al elevado desempleo estructural en nuestro mercado laboral. 205

- En ese marco, será relevante conocer el desarrollo del denominado "pilar social 206

europeo" que promueve, con futuro aún incierto, la Comisión Europea.

- 207 - Desde la negociación colectiva, la previsión social complementaria (PSC), se desarrollará ligada al crecimiento, el bienestar social y el empleo de calidad, con instrumentos que otorguen derechos económicos reales a los trabajadores. Su patrimonio debe invertirse con criterios socialmente responsables, además de rentables financieramente, priorizando la inversión productiva que, a su vez, favorece el empleo y creación de riqueza, en contraposición a inversiones meramente especulativas.

208 **1.1 La "garantía de rentas" como clave de bóveda del sistema de protección social**

- 209 - La fuente esencial de rentas reside en el empleo. Su determinación se realiza a través de la distribución de la renta entre capital y trabajo en la que la negociación colectiva y el diálogo social constituyen herramientas imprescindibles que deben ser reforzadas. No obstante, existen diversas dificultades para que el mercado de trabajo provea de empleo rentas suficientes al conjunto de la población. El sistema fiscal debe contribuir a resolverlo a través de las redes de protección social.

- 210 - Rentas garantizadas para el conjunto de la población, combinando empleo, sistemas contributivos y universales: Para CCOO esta política integral de garantía de rentas debe tener como prioridad a las personas y su derecho a tener ingresos suficientes que aseguren un nivel de vida digno, y ello manteniendo los equilibrios que precisa nuestro sistema productivo y de protección social para estar correctamente coordinados.

- 211 - Es preciso impulsar el papel esencial que tiene la negociación colectiva y la legislación laboral como garantía de empleos dignos y con derechos que aseguren siempre un salario justo y suficiente.

- 212 - La reforma del sistema de protección por desempleo, tanto en sus niveles contributivo como asistencial, que venga a cubrir sus actuales lagunas, revertir los recortes producidos en los últimos años, mejorar su nivel de protección, eliminando las restricciones de acceso, en especial para los mayores de 52 años, adaptándolo a características del actual mercado laboral como la excesiva rotación que dificulta la generación de derechos, o el desempleo de larga duración que desprotege a personas que siguen necesitando cobertura. Recuperar, en suma y en breve, al menos las tasas de cobertura previas a la crisis, ampliándola a colectivos desprotegidos total o parcialmente, como el empleo en el hogar o el sector agrario. Finalmente, reforzar su vinculación con políticas activas de empleo efectivas.

- 213 - Como última red de protección social, es necesario el desarrollo de un sistema universal de rentas mínimas para todas aquellas personas que carecen de ingresos derivados del trabajo o no tienen acceso a las prestaciones de desempleo. De este modo, una política integral de garantía de rentas debe actuar de forma coordinada sobre los ámbitos laborales, la protección social contributiva y las prestaciones no contributivas, respetando entre ellos los equilibrios que dieron lugar a la configuración del actual modelo

de Estado de bienestar. (5)

- Atendiendo a la evolución económica y social, en determinadas circunstancias, con controles adecuados y limitación temporal, puede considerarse la posibilidad de incorporar sistemas de rentas garantizadas, complementarios al sistema de rentas mínimas propuesto. 214
- Asimismo, esta política integral debe contemplar la iniciativa de facilitar el acceso y/o mantenimiento de una vivienda para las rentas más bajas y en situación de necesidad, impulsando la creación de un incipiente parque de alquiler que venga a dar cobertura a la actual carencia de esta modalidad de vivienda. 215

1.2 Pensiones, sanidad, educación, servicios sociales 216

1.2.1. Pensiones (6) 217

- Es conocida la apuesta de CCOO por el sistema de pensiones, fuente principal de rentas de trabajadoras y trabajadores tras la finalización del periodo de actividad y garantía de rentas en la vejez. Nuestro compromiso con la defensa de los intereses y condiciones de vida de las personas que representamos, desde las etapas vitales previas a su incorporación al mundo del trabajo, hasta el fin de sus días, es un rasgo de identidad de CCOO. Con rigor, sin demagogia, pero de forma exigente ante la importancia de esta fuente de rentas para una parte muy importante y creciente de la población y para el resto de la sociedad, que está fuertemente influida por la demanda de bienes y servicios de la población pensionista. 218
- Sistema contributivo: garantizar su suficiencia en el marco de un proceso de envejecimiento poblacional e incremento de esperanza de vida. Para ello, ha llegado el momento de contar con fuentes de financiación mixta, reforzando los ingresos por cotizaciones en los significativos márgenes aún existentes e incrementando las aportaciones desde los Presupuestos Generales del Estado, así como continuar reforzando la contributividad del Sistema, lo que incrementa y mejora su cobertura. En las próximas décadas será preciso garantizar la solidaridad inter-generacional entre generaciones numéricamente diversas. En los años inmediatos debemos combinar medidas de corto plazo para financiar el sistema contributivo y reequilibrar la actual situación de déficit anual, con otras de carácter más estratégico para alcanzar los objetivos citados. 219
- Para ello, el marco más adecuado es recuperar e impulsar los espacios de amplio consenso político y social construidos en torno al Pacto de Toledo, cuestionados en la última legislatura, atendiendo a las exigencias derivadas de la condicionalidad que ha acompañado el rescate de la economía española a través del sistema financiero. El Pacto de Toledo debe continuar el proceso de revisión periódica de nuestro sistema de pensiones, para reforzarlo, garantizando su financiación suficiente, al tiempo que sigue atendiendo diversas prioridades: contributividad, equidad, pensiones mínimas, etc, sin 220

olvidar el impacto que sobre los sistemas de protección social y pensiones tienen las diferencias de retribución y desarrollo profesional entre hombres y mujeres; la mejora de cotizaciones y cobertura en colectivos específicos que hoy la tienen baja o inexistente (empleo doméstico, empleo agrario, producción artística, autónomos, etc)

221 - En ese marco, apostamos por garantizar la financiación necesaria para sostener un sistema de pensiones comparable, para las distintas generaciones, diversas en su composición, que han de alcanzar la jubilación; establecer fórmulas de revalorización de pensiones que permitan mantener su nivel adquisitivo, evitando que la pensión generada durante el periodo de cotización sea inferior a la reconocida inicialmente, en términos reales, al finalizar su periodo de cobro.

222 - No contributivas: Debemos impulsar y desarrollar esta parte del sistema de pensiones, de forma suficiente y coherente con la evolución de las pensiones mínimas del sistema contributivo.

223 **1.2.2. Sanidad (7)**

224 - Reforzar el SNS contribuye a la mejora de la protección de la salud y la atención sanitaria, también a la reducción de las desigualdades sociales, constituyendo uno de los pilares esenciales del Estado de bienestar y un servicio público fundamental.

225 - Seguimos apostando por un Pacto por la Sanidad, en su triple vertiente, política, institucional y social, como garantía para consolidar el Sistema Sanitario Público.

226 - Garantizar una financiación suficiente, incrementando los ingresos fiscales y una dotación presupuestaria adecuada, homogeneizar en el conjunto del Estado el gasto sanitario por habitante, y mejorar la gestión de los recursos, son cuestiones básicas para afrontar los retos del sistema.

227 - Es esencial universalizar la asistencia, de forma que el derecho a la salud no esté condicionado por la diferente relación con la actividad económica de cada persona, su nivel de ingresos o su permiso de residencia -debe derogarse el RDL 16/2012-.

228 - Reforzar la atención primaria y los servicios de salud pública es más importante, en el marco de doble transición demográfica y epidemiológica que vivimos.

229 - Recuperar el empleo, darle estabilidad y mejorar las condiciones de trabajo es preciso en un sector que requiere profesionales con buena formación y experiencia.

230 - Reducir las listas de espera mejorando la oferta de servicios y recuperar la capacidad de investigación e innovación, constituyen aspectos clave del funcionamiento del SNS para la mejora de su eficacia.

231 - Coordinar recursos y programas sanitarios y sociales es otro reto pendiente. Es una

cuestión, como la del aseguramiento único, entre otras, que, sin duda, habrá que seguir abordando en los próximos años.

- Asegurar una cartera de servicios comunes, con prestaciones sanitarias no sometidas a copago del paciente y revisar el modelo de copago farmacéutico debe evitar mantener ahondar en las desigualdades que perjudican a quienes tienen menores rentas. Lo anterior contribuiría a mejorar el grado de equidad del sistema. 232
- Establecer criterios de buen gobierno y rendición de cuentas, mejorar la transparencia y favorecer la participación y la evaluación del sistema son medidas imprescindibles para su buen funcionamiento. Habría, además, que derogar la Ley 15/97 y abordar procesos de recuperación de la gestión pública en servicios y centros gestionados por entidades privadas. 233

1.2.3. Mutuas

234

- Cuestionamos la evolución que la legislación sobre Mutuas está teniendo en los últimos años, que avanza en permitir a estas entidades mayores competencias en gestiones que deben corresponder al INSS (gestión de contingencias comunes, gestión del embarazo y lactancia, cese de actividad en el trabajo autónomo, prestación por hijos con enfermedades graves). Cambios que les atribuyen competencias que superan el marco originario de actuación, la enfermedad profesional y el accidente de trabajo. Esta situación debe ser corregida. 235
- Los cambios relacionados con los servicios de prevención han dado entrada en el ámbito laboral a grandes grupos relacionados con la sanidad privada, que ofertan también prestaciones que son competencia del sistema público de salud. 236
- Denunciamos que el subregistro de enfermedades profesionales y la aplicación de la actual política de conciertos, lleva a una derivación indebida al Sistema Nacional de Salud, de prestaciones sanitarias que deberían asumir las Mutuas, al tiempo que a una optimización lucrativa de los recursos sanitarios de las Mutuas. 237

1.2.4. Educación

238

- Defendemos la necesidad de un Pacto Social y Político por la Educación, en tanto este se produce, la prioridad pasa por reforzar, como derecho universal de ciudadanía, el derecho a la educación, erosionado por los recortes y políticas educativas impuestas en los últimos años. Apostamos por una educación inclusiva, laica y basada en la coeducación, con participación de la comunidad educativa en el Gobierno de los centros del sistema, que garantice la calidad para todos y todas. 239
- Es necesario revertir las medidas más lesivas de la LOMCE en vía de su derogación, y sustituirla por una norma básica, que debe ser acompañada de una Ley de Financiación del Sistema Educativo. 240

- 241 - Universalizar la educación entre los cero y los 18 años, extendiendo la red de centros públicos. Reforzar la capacidad de escolarización de 0-3 años, es fundamental, no sólo para garantizar la equidad del sistema educativo, sino también para avanzar en políticas de conciliación e igualdad, eliminando obstáculos para equiparar tasas de actividad entre mujeres y hombres.
- 242 - Reforzar las políticas socioeducativas que garantizan la igualdad de oportunidades. Recuperar los niveles de becas y ayudas anteriores a la crisis y avanzar hacia su equiparación con los de los países de la UE. Recuperar y reforzar su carácter compensatorio.
- 243 - Trabajar por un sistema educativo que garantice la inclusividad y evite convertirse en un elemento de segregación o selección por clase social. Refuerzo de las medidas de atención al alumnado con dificultades para garantizar una educación de calidad con equidad.
- 244 - Desarrollar el derecho a la formación a lo largo de la vida, enfoque desde el que se puede abordar la reducción del abandono educativo temprano y la mejora de la cualificación. Debe mejorar la oferta de Formación Profesional y la oferta formativa para personas adultas, con un papel creciente del sector público, para garantizar un modelo gratuito y universal.
- 245 - Garantizar la igualdad de acceso a la educación superior. Modificar el sistema de precios públicos, evitando injustificadas diferencias entre Comunidades Autónomas, y reducirlos. Una política de becas que garantice la igualdad de acceso, remueva obstáculos socioeconómicos y refuerce su carácter compensatorio. Mejorar la financiación de universidades públicas y el sistema de I+D+i hasta alcanzar la media de la UE. Mejorar su vinculación con el mercado de trabajo.
- 246 - La cantidad y calidad del empleo condiciona la calidad educativa. Recuperar el empleo perdido con los recortes y reducir las tasas de temporalidad, facilita recuperar medidas (deshaces, refuerzos, atención al alumnado con necesidad de compensación educativa) promoviendo un mejor resultado escolar.

247 **1.2.5. Servicios sociales y Sistema de Atención a la Dependencia**

- 248 - Es urgente reforzar los servicios sociales, los de base y los especializados, como servicio público prioritario, revertiendo los recortes producidos en la última legislatura e impulsando una cartera común de servicios sociales y mecanismos que promuevan la igualdad en el acceso a los mismos de toda la ciudadanía; una alternativa para hacerlo es reforzar el Plan Concertado de Servicios Sociales Básicos, sin perjuicio de la posibilidad de desarrollar una Ley de Servicios Sociales.
- 249 - Resulta imprescindible retomar el marco de concertación y acuerdo social y político que dio origen a la Ley de Dependencia, evaluar la situación en la que se encuentra el

proceso e impulsar las medidas necesarias para garantizar la plena implantación de la Ley en los términos en los que fue promulgada. Entre dichas medidas, destacan la necesidad de asegurar una financiación suficiente que asegure la atención de todas las personas en situación de dependencia. Apostamos por fomentar al máximo nivel posible, la prestación de servicios profesionales, así como el acceso de todos los trabajadores/as y empresas al proceso de acreditación profesional en los servicios de atención a la dependencia.

- Finalmente, debe impulsarse, para esta y otras necesidades, un marco adecuado de coordinación socio-sanitaria. 250

2. El sistema fiscal está en la base de un problema que exige solución. Por un sistema fiscal más justo y que provea de los recursos para garantizar un Estado de bienestar de calidad para todos y todas (8) 251

- Mejorar la aportación fiscal de fuentes de rentas que hoy aportan menos. Generalizar el cumplimiento normativo-fiscal. Reforzar la equidad, progresividad y suficiencia del sistema tributario español. Combatir el fraude fiscal y la economía sumergida es determinante, como lo es eliminar las múltiples vías de elusión fiscal de nuestro ordenamiento jurídico para determinadas fuentes y niveles de renta. 252
- Reforzar instrumentos de fiscalidad medioambiental. Adecuar los tipos del IVA a las necesidades sociales más perentorias, con un IVA reducido para consumos básicos del hogar, cultural, etc, e incrementado para productos de lujo, 253
- Establecer una adecuada formación ciudadana y fiscal desde los niveles más básicos del sistema educativo. 254
- Desarrollar campañas informativas y de concienciación fiscal. 255
- Informar con transparencia sobre ingresos y gasto público en todos los niveles de las Administraciones, estatal, autonómico y local, con un adecuado control de ingresos de personas físicas y jurídicas, aprovechando la multiplicidad de medios técnicos efectivos disponibles. 256
- Obligar a incorporar información precisa sobre contribución fiscal efectiva en las memorias de sostenibilidad de las empresas. 257
- Establecer mecanismos eficaces de coordinación en España con la Unión Europea e instituciones internacionales para evitar la planificación y elusión fiscal. Perseguir eficazmente conductas fraudulentas. 258
- Impulsar la suficiencia y equidad de un sistema fiscal justo y progresivo, garantía del Estado del Bienestar, que reduzca y elimine la brecha de ingresos fiscales entre España 259

los países de nuestro entorno (UE zona euro) y posibilite un presupuesto suficiente de políticas públicas (estatales, autonómicas y locales)

- 260 - Garantizar una financiación adecuada a la distribución competencial, corresponsable, cohesionadora social y territorialmente, dentro de nuestro modelo de Estado.

261 **3. Diálogo social y participación institucional. La acción socio-política de CCOO**

262 **3.1. Diálogo social**

- 263 - La protección social es indisociable del diálogo social es decir, de la negociación entre gobiernos, organizaciones sindicales y empresariales , siendo ambos aspectos una parte fundamental del trabajo decente tal y como lo define la OIT.

- 264 - CCOO considera imprescindible este proceso de negociación en una doble perspectiva. Por un lado, para determinar, desarrollar y concretar servicios y prestaciones esenciales derivados de la vida laboral de las personas (pensiones, protección por desempleo, formación, etc). Por otro, para reforzar el diálogo social actuando sobre la definición de derechos sociales o de ciudadanía (sanidad, educación, servicios sociales, entre ellos, la atención a situaciones de dependencia, rentas mínimas, pensiones no contributivas, vivienda, etc), muchos de ellos, además, con un evidente impacto de género.

- 265 - Conviene establecer bases de funcionamiento para la Concertación y el Diálogo social. Definir el proceso de consulta e intervención en la elaboración del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, en proyectos normativos, en las instancias Comunitarias e Internacionales y en ámbitos de relevancia social y económica no cubiertos por organismos de participación institucional.

266 **3.2. Participación institucional**

- 267 - Impulsar la participación institucional como instrumento fundamental para desarrollar las demandas sociopolíticas del sindicato ante gobiernos, Administraciones Públicas y empresas, conforme al modelo sindical que representa CCOO, de carácter reivindicativo sociopolítico, donde la defensa del salario indirecto de los trabajadores es tan importante y decisiva como la del salario directo.

- 268 - Mejorar la coordinación e información interna de los representantes institucionales de los distintos ámbitos, la aplicación de criterios comunes que rijan la participación y, cómo no, completar, actualizar y llenar de contenidos el Mapa Institucional. Superar los recortes sufridos y los importantes retrocesos que se han producido en la representación (consejos sociales cerrados por la administración o modificación de su composición para alterar el papel de los mismos).

- Incrementar nuestra intervención en la actividad parlamentaria europea, estatal y autonómica. Fortaleceremos nuestra actividad en los Consejos Económicos y Sociales en esos mismos tres ámbitos y ante el resto de instituciones comunitarias. 269
- Asegurar el adecuado cumplimiento de nuestro Código de Conducta para una adecuada actividad institucional. Es necesario y exigible un mayor seguimiento desde las secretarías y órganos de dirección concernidos por la actividad del representante institucional y responsables de su nombramiento, seguimiento y control de su actividad. 270
- Promover una Ley de Participación Institucional, que regule específicamente y con seguridad jurídica la definición, cobertura y concreción de los múltiples espacios de participación institucional de los interlocutores sociales que existen y deban crearse. Esa ley debe dar cobertura adecuada, reconocimiento y promoción a las actividades que desarrollan las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el terreno socioeconómico en temas de interés general, estableciendo un marco jurídico de participación institucional, completo y acabado. 271
- Definir el ámbito subjetivo de la norma y espacios institucionales de participación. Establecer criterios de representatividad, sujetos legitimados y su desarrollo, derechos y deberes de la participación institucional y un marco jurídico, económico, fiscal y financiero de la misma con procedimientos de control, transparencia y publicidad. 272
- Desarrollar plenamente las previsiones constitucionales, reconociendo el derecho a la participación institucional efectiva de las organizaciones económicas y sociales más representativas, tal y como prevén y garantizan los artículos 1, 7, 9.2, 28, 129.1 y 131.2 de la Constitución Española. 273

BLOQUE 3. LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LA ACCIÓN DEL SINDICATO 274

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN 275

La acción sindical de CCOO tiene una dimensión nacional, pero es evidente que no pocas de nuestras reivindicaciones necesitan de un marco internacional distinto al actual y favorable para que puedan prosperar sobre todo en el plano europeo pero no solo. Lo que ocurre a nivel global, afecta directamente a las personas trabajadoras a quien representamos y, por tanto, a nuestra actividad. 276

Debemos establecer compromisos y posiciones respecto a diversos elementos de la escena internacional. 277

En primer lugar, la globalización o integración mundial de la economía, comercio, flujos financieros, información, conocimiento y cultura es un fenómeno que sigue avanzando. 278

La gestión neoliberal de la globalización sigue generando desigualdad y estragos en los derechos ciudadanos y laborales, dados los distintos niveles de integración económica que se produce entre países, debido a las medidas que favorecen a los países desarrollados. Las políticas de ajuste y reestructuración que impone, han aumentado la fractura social, la inseguridad e incluso los conflictos armados, lo que provoca masivas migraciones económicas de población de países pobres que han quedado al margen de los beneficios de los mercados globalizados y que buscan oportunidades fuera de sus fronteras, así como millones de refugiados, unos 65 millones en todo el mundo, que huyen de la guerra. 279

Se mantienen los efectos de las políticas neoliberales sobre el trabajo, tanto sobre su centralidad en la sociedad, como en sus nuevas formas de organización, así como en la digitalización de la economía, la llamada cuarta revolución industrial, o en la mayor concentración de poder en empresas transnacionales, que externalizan producción y riesgos, lo que supone no la globalización de derechos, sino la tendencia a la baja de las condiciones laborales tanto en los países donde se externaliza la producción como en los países más desarrollados. 280

Se agudiza el desequilibrio entre poderes económicos multinacionales con capacidad de acción global frente a las estructuras políticas estatales o nacionales con limitación y debilitamiento de su poder. 281

Se multiplican los tratados multinacionales de comercio que ponen en riesgo los derechos de las personas frente a los intereses económicos de grandes corporaciones y que 282

condicionan las normativas nacionales a los beneficios de dichas compañías.

- 283 Por último, la globalización financiera sigue facilitando la desregularización de los mercados financieros, con el fin de seguir reforzando el poder del capital.
- 284 El sindicalismo internacional se enfrenta al gran reto de promover el trabajo decente en todo el mundo. En muchos países se siguen vulnerando los derechos laborales y sindicales más básicos. Las empresas transnacionales consiguen pingües beneficios reduciendo costes laborales en países donde no se respetan las más mínimas condiciones salariales, de jornadas, de prevención de riesgos laborales, etc.
- 285 La intolerancia y el fanatismo son la causa de gran parte de los conflictos mundiales y de la creciente violencia e inseguridad que se vive también en nuestro entorno más cercano.
- 286 Esos conflictos, alimentados o, al menos tolerados, por países desarrollados generan muerte y dolor y también millones de personas que huyen para salvar su vida. La crisis humanitaria de las personas refugiadas y la pésima gestión por parte de la Unión Europea han puesto de manifiesto importantes déficits democráticos y de solidaridad internacional.
- 287 La Unión Europea (UE) afronta su mayor crisis de legitimidad como consecuencia de la crisis económica pero, sobre todo, de su política inútil e injusta para hacerle frente. Los efectos sobre los países más castigados por las políticas de austeridad impuestas por la Troika (Grecia, Portugal y España) están siendo devastadores a nivel social. Al tiempo, ha sido incapaz de definir una política fiscal común y se ha mostrado incompetente e irrespetuosa con los derechos humanos en la gestión de la crisis humanitaria de los refugiados.
- 288 La crisis política se ha evidenciado más, si cabe, con el triunfo del Brexit en la Gran Bretaña, que tendrá efectos todavía inciertos sobre otros países miembros y sobre la propia Unión.
- 289 La política errática con Turquía, con quien firmó un acuerdo para la deportación de refugiados de territorio europeo hacia este país a cambio de dinero y de la exención de visado para los ciudadanos turcos en Europa, está en suspenso, tras el golpe militar fallido en Turquía y la purga del Presidente Erdogan.
- 290 La cooperación sindical internacional sigue siendo un objetivo de CCOO, a pesar de que el gobierno español continúa sin presupuesto para cooperación destinado a las organizaciones sindicales.

Con la finalidad de incardinar nuestras propuestas en un contexto internacional como el descrito, el 11 Congreso de CCOO adopta los siguientes mandatos: 291

1. Hacer frente a la globalización neoliberal 292

- Promover unas instituciones internacionales democráticas y con competencias adecuadas, así como una participación activa de las organizaciones sindicales como representantes legítimos de los intereses de las personas trabajadoras en las mismas para hacer frente al desequilibrio de las estructuras políticas locales ante los poderes económicos transnacionales, que la gestión neoliberal de la globalización fomenta. 293
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) debe ser un instrumento eficaz para la defensa del trabajo decente, para lo cual debemos seguir exigiendo la obligatoriedad de cumplimiento de sus convenios por parte de los Estados y las empresas. 294
- Seguir luchando contra los aspectos lesivos para los intereses de la ciudadanía de los tratados transnacionales de comercio y para que éstos no supongan el debilitamiento de la normativa y de los instrumentos de resolución de conflictos en los Estados, en beneficio los intereses de las grandes corporaciones. 295

2. Fortalecer el sindicalismo internacional 296

- Reforzar el sindicalismo internacional, tanto a través de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y sus diversas estructuras y la Confederación Sindical Internacional (CSI), de las Federaciones Sindicales Internacionales, como de los organismos internacionales de los cuales formamos parte, como la OIT, en tanto que instrumento global de defensa de los derechos de los trabajadores en todo el mundo y para la promoción del trabajo decente, de acuerdo con el Programa de Trabajo decente de la OIT, que se basa en la creación de empleos de calidad asociados a la protección social y al respeto de los derechos de los trabajadores para alcanzar un crecimiento económico sostenible e inclusivo y erradicar la pobreza, y que forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. 297
- Aprovechar las potencialidades de la presencia de las diferentes estructuras del sindicato en ámbitos internacionales para fortalecer la CES y la CSI, así como dinamizar el trabajo de los comités de empresa europeos y mundiales para reforzar la acción sindical y la movilización social. 298
- Fortalecer la colaboración con sindicatos en países donde se vulneran los derechos humanos, laborales y sindicales y donde la democracia está en riesgo o no se respeta, como con sindicatos de pueblos que no tienen reconocida su autonomía e independencia como es el caso del Sáhara Occidental o el pueblo palestino. 299
- La solidaridad sindical internacional debe mantenerse como herramienta colectiva y sin 300

fronteras para la denuncia, condena y presión contra vulneraciones de los derechos humanos, laborales, sindicales y de la democracia.

301 **3. Potenciar la CES para un mejor futuro de Europa**

302 - CCOO sigue apostando por la continuidad del proyecto europeo pese a la crítica situación de la UE. Reivindicamos la idea de la Unión Europea del progreso social, la solidaridad, garante de la paz y la convivencia que estaban en la esencia de la construcción europea, pero rechazamos el enfoque actual centrado en los aspectos económicos y monetarios.

303 - La UE debe recuperar la confianza que en ella ha perdido la ciudadanía, para lo que debe recuperarse el proyecto de construcción europea basado en un modelo social y político que garantice los máximos niveles de democracia, justicia y solidaridad para todos los ciudadanos europeos.

304 - Se deben potenciar los instrumentos que ya existen como la Carta Social Europea, la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, las disposiciones sobre política social del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) o el Pilar Europeo de Derechos Sociales, entre otros, para conseguir una Europa de y para las personas, más social y con más derechos, si bien deben establecerse mecanismos que garanticen su cumplimiento y vinculen a los Estados miembros.

305 - Promover que la CES lidere la movilización del conjunto del sindicalismo europeo. La CES debe ser el altavoz de la propuesta y la reivindicación de la clase obrera europea frente a las políticas de la UE que atacan los derechos e intereses de las personas trabajadoras, que vulneran los derechos humanos y dilapidan las políticas y los servicios públicos en Europa. Para eso, tal y como se aprobó en el Congreso de la CES celebrado en París en septiembre de 2015, necesitamos una CES y unos sindicatos miembros fuertes capaces de defender a las personas trabajadoras y los valores democráticos y exigir normas sociales más ambiciosas y una economía fuerte al servicio de los ciudadanos.

306 - Seguir exigiendo el diálogo social, tanto a nivel nacional como europeo, como instrumento para que los intereses de la clase trabajadora sean respetados en las políticas europeas y estatales, tal y como establecen los artículos 151, 152 y 153 del TFUE. El papel de las organizaciones sindicales debe ser el que corresponde a los legítimos representantes de los trabajadores y trabajadoras.

307 **4. Desarrollar las relaciones sindicales bilaterales**

308 - Continuar reforzando nuestras relaciones sindicales bilaterales en el ámbito de la CES, la CSI y las federaciones sindicales europeas y mundiales. En este sentido, deben reforzarse las relaciones con otros sindicatos para construir propuestas de forma coordinada, tanto en el ámbito de la CSI como en el de la CES.

- Debemos establecer instrumentos de defensa de los derechos laborales y sindicales de trabajadores transfronterizos, transnacionales o desplazados ante la creciente movilidad laboral. Promoveremos la cooperación sindical en la implementación de estos instrumentos. Nuestra participación activa en los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) de la CES puede facilitar nuestra acción sindical en el marco de las relaciones laborales transfronterizas. 309
- Además de consolidar nuestros vínculos con el sindicalismo europeo, debemos reforzar las relaciones sindicales bilaterales en el área mediterránea y América Latina. 310

5. Mantener la cooperación sindical internacional 311

- CCOO seguirá realizando acciones de cooperación sindical internacional, como muestra de nuestra solidaridad sindical y como medida para extender la acción sindical y los instrumentos de defensa de los derechos laborales y sindicales y de los valores democráticos y de reducción de la pobreza y de la desigualdad social. 312
- Con esta finalidad CCOO mantendrá la aportación solidaria del 0,7% de la cuota de los afiliados para acciones de cooperación internacional, al margen de seguir buscando otras fuentes de financiación que permitan mantener nuestra actividad de cooperación. 313
- Continuaremos promoviendo y participando en las campañas para la denuncia de la vulneración de derechos y la defensa de derechos humanos, laborales y sindicales en el mundo. 314

BLOQUE 4. GANAR HEGEMONÍA SOCIAL

315

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

316

El sindicato se enfrenta al reto de construir identidades de clase y solidaridad colectiva entre una clase trabajadora cada vez más heterogénea y una sociedad más compleja, en la que los valores del neoliberalismo son hegemónicos. La hegemonía neoliberal se aprecia en todos los órdenes de la vida social, pero es en la devaluación del valor del trabajo como factor de creación de riqueza, de articulador social, de socialización, etc, donde más se aprecia. Los regímenes injustos, las políticas que favorecen a los menos y degradan las condiciones de vida y de trabajo de la mayoría, la insolidaridad y la ausencia de respeto a los derechos humanos se sostienen gracias a que los valores dominantes en el cuerpo social son los de los poderosos.

317

Luchar por medidas que favorezcan a los que más lo necesitan, que aboguen por un reparto justo de la riqueza generada por el trabajo honesto, por los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, etc, requiere también librar la batalla de las ideas y los valores. Es indispensable generar las condiciones para que los valores alternativos que CCOO defiende, junto a otras fuerzas de carácter progresista, se conviertan en los valores de la mayoría social.

318

Esta lucha debe empezar en el centro de trabajo, pero habrá que afrontarla también en espacios sociales más amplios, lo que configura un escenario que nos obliga a desarrollar la dimensión sociopolítica del sindicato. CCOO debe intervenir activamente, junto con otros agentes políticos y sociales, desde su independencia, en lograr una nueva hegemonía social de las ideas de justicia social, democratización de la economía y mayores cotas de libertad para la población trabajadora. La correlación de fuerzas para lograr hegemonía cultural sigue siendo la clave de por qué la lucha de clases sigue existiendo.

319

El pensamiento neoliberal ha reforzado la presencia de la economía especulativa en todo orden social y ha debilitado la democracia como sistema de participación responsable de la ciudadanía. La necesidad de respuestas políticas y de alternativas económicas viene acompañada de la urgencia de recuperar unos valores, al tiempo que se combaten otros.

320

Las sucesivas reformas laborales se han llevado por delante buena parte de la arquitectura del derecho del trabajo que daba soporte a las relaciones laborales. La crisis del sistema financiero y de la economía, que se expresó con fuerza en nuestro país a partir de 2010, ha castigado de manera desconocida los niveles del empleo y su calidad. El trabajo perdió centralidad como factor de cohesión social, no solo por las insostenibles tasas de paro, sino por la creciente precariedad de los nuevos empleos. En este sentido, CCOO debe actuar en dos direcciones: una sostenida tarea de formación e información para recuperar el

321

valor del trabajo como referencia esencial de la democracia; y una reivindicación del sindicato como organización imprescindible en la defensa de los intereses de la mayoría social, empezando por los trabajadores y trabajadoras, tarea directamente vinculada a nuestra capacidad de impulsar la movilización democrática de la sociedad civil.

322 La sociedad de la información, la digitalización de la economía y de la comunicación, y la irrupción de los nuevos medios sociales (redes) han alterado sustancialmente las pautas de conducta de las personas en su búsqueda y consumo de información. Mientras los medios audiovisuales, no sin encajar el impacto de las nuevas tecnologías, mantienen una notable influencia social, la prensa escrita asiste a una fuerte crisis que le obliga a diversificar su oferta informativa para competir en la nueva realidad de medios digitales. Aumenta el número de medios de comunicación, lo que no debe llevarnos a interpretar de forma irreflexiva que crece el pluralismo informativo. Sea como fuere, CCOO debe impulsar, renovar y ajustar su política de comunicación, a partir de la nueva realidad impuesta por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), estableciendo, eso sí, las prioridades que se derivan de su proyecto sindical, su estrategia de reivindicación y propuesta, y el buen uso de sus recursos.

323 El mundo del trabajo ha experimentado una profunda transformación, producto de los cambios registrados en la estructura sectorial del empleo lo que nos obliga a persistir y avanzar en la reestructuración de la organización confederal con un doble objetivo: disponer de potentes herramientas organizativas y comunicativas para llegar a todos los sectores, a todos los trabajadores/as; y regular protocolos de información y participación de toda la afiliación en las decisiones de mayor trascendencia.

324 En una sociedad de cambio, en un mercado de trabajo golpeado por la gestión neoliberal de la economía y el deterioro de los sistemas públicos de protección social, y en medio de una penetrante crisis política e institucional, la acción sindical debe compartir diagnóstico, lucha y propuesta con otras organizaciones de la sociedad civil. Debe hacerlo desde la autonomía de su estrategia sindical, pero con el convencimiento como sindicato de que los retos laborales, sociales y culturales del nuevo tiempo merecen una respuesta política y social, amplia y unitaria, combatiendo el pensamiento neoliberal, patriarcal, androcéntrico y sexista.

325 **En consecuencia, ganar hegemonía social requiere reforzar la política de comunicación, incrementar la participación de la afiliación y avanzar en las alianzas con la sociedad civil. Con esta finalidad el 11 Congreso de CCOO adopta los siguientes mandatos:**

326 **1. Situar la política de comunicación en el centro de nuestra estrategia. Profesionalidad, credibilidad y transparencia**

327 - El circuito de la comunicación que pone en marcha el sindicato debe seguir una ruta clara, aunque simultánea: la afiliación, las trabajadoras/es, los medios de comunicación y la sociedad.

- Los Departamentos de Comunicación del sindicato tienen que disponer de una estructura con, al menos, tres pilares básicos: gabinete de prensa, espacios web y redes sociales, y elaboración, edición y difusión, en distintos soportes (publicación digital, cartel, folleto, octavilla, etc) de la acción sindical de CCOO. 328

- Aprobar un Protocolo de actuación orientado a regular la información que circula en todas las estructuras del sindicato, y su posible segmentación para atender a los diversos colectivos. Elaborar un Protocolo a seguir respecto a las comunicaciones masivas a la afiliación por parte de las diferentes organizaciones desde los medios habilitados por la Confederación. 329

- Instituir reuniones periódicas con los medios de comunicación para evaluar la relación profesional y actuar en consecuencia. El sindicato ha de convertirse en fuente de información de cuanto sucede en su ámbito. También como vehículo de opinión sobre la actualidad socioeconómica. El Gabinete de Prensa ha de cuidar día a día su relación con los medios de comunicación. 330

- CCOO como institución pública debe comparecer periódicamente ante los medios de comunicación para dar cuenta de su gestión colectiva. La imagen del sindicato se proyecta en buena medida a través de sus portavoces. Es necesario que tengan acceso la información, formación en habilidades comunicativas, que dominen el lenguaje inclusivo y no sexista, incluida su presencia activa en las redes sociales. Debemos ocuparnos de que estas portavocías representen de forma equilibrada la heterogeneidad del propio sindicato y de la sociedad: mujeres, hombres, jóvenes 331

- Disponer de un catálogo de publicaciones de las diferentes organizaciones de CCOO (federaciones de territorios, uniones y confederaciones territoriales, y federaciones estatales) para activar formatos y diseños gráficos que avancen en pautas unitarias de identidad corporativa. Publicar y formar en el uso de los medios tecnológicos que dispone la organización para la gestión y envío de publicaciones a través del SIC, así como el acceso a la suscripción de estas publicaciones. 332

- El buen balance de elaboración, edición, maquetación y difusión de la Gaceta Sindical Digital, nos anima a convertirla en la voz regular de la Confederación a la mayor parte de nuestra afiliación. Aunque en términos generales ya se viene haciendo, GSD se difundirá, al menos, una vez a la semana. 333

- Gaceta Sindical, Reflexión y Debate mantendrá su edición semestral, consolidando su excelente edición, la calidad de sus colaboraciones y su carácter monográfico. 334

- Los espacios web de CCOO son una herramienta de información y escaparate de nuestra actividad. En el próximo mandato deben ir incorporando espacios de consulta y de interacción con la afiliación y los trabajadores y trabajadoras de manera flexible, adaptados a las distintas realidades y al interés y cercanía de las personas usuarias. 335

- 336 - En el primer año de mandato de la nueva dirección confederal, las páginas web de territorios y federaciones deberían haber migrado al nuevo formato confederal, a partir de la realidad plural de la organización. La autonomía de cada una de estas páginas ha de ser compatible con modelos de web menos cargadas, atractivas, periódicamente renovadas y crecientemente interactivas, así como con los protocolos de comunicación sexista.
- 337 - En este contexto, la web confederal deberá profundizar en su condición de expresión de la oferta sindical, diario de información, transparencia y servicios -con especial atención a la afiliación- que ya es. En su estructura técnica debe mejorarse su funcionalidad y navegación. Se debe desarrollar, asimismo, el portal de la afiliación, como espacio de atención, asesoramiento *on line* y fomento de participación.
- 338 - Mantener la senda de mejora de la producción audiovisual que se ha iniciado en la Confederación y otras organizaciones, al igual que la fotografía y su archivo. Establecer mecanismos para compartir estos materiales con todas las estructuras confederales y, si es necesario, con los medios de comunicación (viejos y nuevos) que lo demanden. Evaluar la posibilidad de impulsar una WEB-TV confederal, impulsando en todo caso el uso de las plataformas gratuitas que ofrecen las redes sociales para la retransmisión de contenidos en directo.
- 339 - La nueva dirección confederal, en colaboración con el Departamento de Informática, asume el compromiso de avanzar significativamente en la actualización de las bases de datos de la afiliación, con el objetivo de alcanzar el 80% de correos electrónicos de afiliados y afiliadas a CCOO, números de teléfono móvil y nuevos ítems, como los perfiles en redes sociales, antes del 12 Congreso Confederal.
- 340 - Desarrollar, a través del Departamento de Informática Confederal, en coordinación con las organizaciones, los espacio app necesarios que permitan la interacción con la afiliación. Estas aplicaciones deben tener un correlato y vinculación con una web/intranet que facilite su organización y participación.
- 341 - Impulsar diferentes canales de comunicación alternativos al correo electrónico desde las redes sociales (Telegram, Whatsapp, Allo) a los que poder suscribirse, para mantener informados a los grupos de ciberactivistas, la afiliación, la representación sindical o los cuadros del sindicato.
- 342 - Impulsar y consolidar nuestra presencia en las redes sociales, tanto de las organizaciones, como de los y las sindicalistas, de manera interactiva.
- 343 - Extender el desarrollo de los espacios web a las secciones sindicales, proporcionando herramientas de interacción más próximas a su realidad diaria.
- 344 - La capacidad de elaborar, producir y difundir iniciativas de comunicación ha de ser una actividad compartida por las distintas organizaciones confederadas, a fin de optimizar al

máximo el objetivo básico de la comunicación: *contar lo que hacemos*.

2. Nuevos instrumentos de participación. Nuestro activo más valioso es la militancia 345

- La sociedad demanda mayores niveles de participación en las decisiones, y ese es un buen instrumento para la vinculación y potenciar el sentimiento de pertenencia con la afiliación y con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. 346
- Establecer mecanismos de consulta a la afiliación y conocer el grado de satisfacción a propósito de nuestras actuaciones, a través de herramientas digitales que complementen los procesos de participación habituales. 347
- Fomentar las apps y los espacios web, para mantener eficaces canales de información que faciliten a la afiliación fortalecer su compromiso con el sindicato y mejorar su participación. 348
- Realizar sondeos de opinión sobre la evolución de nuestra actividad como sindicato que permitan reorientar nuestras actuaciones. 349
- Avanzar en las posibilidades de interacción desde la página web confederal y su desarrollo a través de apps, con la afiliación, la representación sindical y unitaria, y los trabajadores y trabajadoras. 350
- El recurso a internet para lograr un incremento de la participación ha de ser compatible con la prioridad de preservar el contacto, la convocatoria, el debate y la toma de decisiones en los encuentros presenciales con la afiliación y las trabajadoras y trabajadores. 351

3. La política de alianzas. Una estrategia fundamental para ganar hegemonía 352

- CCOO no renunciará nunca a su identidad y trayectoria histórica. Es a partir de aquí como nos proponemos seguir siendo un sujeto político determinante del cambio social. 353
- El conflicto social, el conflicto capital-trabajo es el factor esencial de construcción de un proyecto de transformación y cambio social para que el combate de las ideas no se pierda en retóricas huecas. El necesario viraje hacia una salida de la crisis que tenga en cuenta a las personas, que ponga límites y controles al poder del dinero, que recupere la centralidad para el trabajo, requiere una regeneración cultural y política. 354
- La canalización del conflicto social se materializa tanto a través de la movilización sindical como de una participación ciudadana de composición variada y heterogénea. Es 355

necesario un diálogo permanente para sumar esfuerzos y abordar los ataques al Estado social y de derecho, reforzando la relación entre movimiento sindical y movimientos sociales.

- 356 - Apostar por la intervención en el espacio sociopolítico con identidad propia, como estrategia para ganar hegemonía social, requiere de una participación activa en plataformas y movimientos sociales.
- 357 - Seguir desarrollando espacios de encuentro permanente con diferentes organizaciones y entidades sociales ha de ser una tarea permanente del movimiento sindical, con un objetivo claro: ensanchar el territorio de la reivindicación laboral, de las políticas públicas el Estado de bienestar, de una justa redistribución de la riqueza, y comprometernos a su vez con las nuevas demandas sociales que protagonizan amplios colectivos ciudadanos.
- 358 - Mantener nuestro compromiso con la Cumbre Social y con el conjunto de movimientos sociales con los que venimos trabajando en los últimos años y con los que estamos contribuyendo a organizar y hacer más efectiva la contestación social ante una situación que requiere respuestas plurales y unitarias. Reforzar y renovar aquellos espacios ya consolidados como la Cumbre Social en el ámbito estatal, o los correspondientes en cada territorio es clave para fortalecer las alianzas.
- 359 - Actualizar el mapa de las plataformas y espacios de movilización social existentes en los que participa CCOO, y establecer la necesaria coordinación interna creando mecanismos ágiles para ganar en eficacia y cohesión reivindicativa. Deberíamos ser capaces de identificar a nuestro activo en las distintas plataformas y movimientos sociales, y desarrollar una acción organizativa específica para su coordinación.
- 360 - Fortalecer los espacios de relación y cooperación con la comunidad universitaria, así como desarrollar una política que vertebré los espacios de cooperación con el mundo de la cultura, tanto desde el punto de vista de la promoción y colaboración en actividades culturales como desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras de la cultura. fomento de actividades culturales de carácter reivindicativo y social; algunas de las cuales podrán ser de marcado carácter sindical (1º de mayo, 8 de marzo, etc) y ser un cauce de proyección de los objetivos del sindicato en la sociedad.
- 361 - Participar o promocionar espacios culturales que ayuden a una mayor profundización en la democratización social, a través de la crítica y de la diversidad cultural.

362 **4. El valor de la unidad de acción**

- 363 - La unidad de acción es parte de la historia de este sindicato. Es una herramienta imprescindible para defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores.
- 364 - CCOO apuesta por seguir fortaleciendo la unidad de acción con UGT, en lo que ya es un valor reconocido por la inmensa mayoría del tejido social y político.

- Explorar la posibilidad de hacer extensible acuerdos similares a otros sindicatos según la coyuntura. 365
- Debemos hacer compatible la unidad de acción en el ámbito sociopolítico con mantener nuestra presencia y perfil propio, y comunicarnos directamente tanto interna como externamente. 366
- Activar un Protocolo de actuación para canalizar y solucionar los conflictos que puedan producirse en el ámbito de la unidad de acción. 367

BLOQUE 5. UNAS CCOO PARA TODOS Y TODAS 368

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN 369

La fuerza del sindicato radica en la capacidad de éste para organizar a los trabajadores y trabajadoras, para la acción colectiva en la lucha por conseguir sus reivindicaciones. 370

Somos más fuertes cuantos más trabajadores y trabajadoras se sienten identificados con el proyecto que encarna el sindicato y dan el paso a la afiliación. 371

Somos más fuertes cuanto mayor capacidad representativa somos capaces de alcanzar. En nuestro país ésta se mide por los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, que son una muy buena expresión de la democracia laboral, pero que chocan con un tejido productivo muy atomizado y una normativa que dificultan mucho su extensión. 372

La afiliación y nuestra capacidad representativa están vinculadas a los principios y valores que representamos; a las propuestas que defendemos desde lo más concreto y cercano a lo más general; a la manera en que desarrollamos nuestra práctica sindical (relación con los trabajadores y trabajadoras, participación de los mismos en los procesos reivindicativos, cualificación de nuestras propuestas y de nuestros sindicalistas, la calidad de los servicios que les prestamos, etc) y al éxito de la misma, lo que a su vez está en relación con la capacidad de negociación y de movilización. 373

En definitiva, los trabajadores y trabajadoras se afilian y depositan su confianza en nuestras candidaturas si consideran que el sindicato les es de utilidad. 374

Debemos reflexionar sobre la realidad en la que desarrollamos la actividad sindical, sobre cómo lo hemos venido haciendo hasta ahora y sobre cómo lo debemos hacer en el futuro. Y debemos adoptar medidas en una vocación de permanente mejora. 375

Desarrollamos nuestra acción en un contexto caracterizado por: 376

- Un tejido productivo muy atomizado por la prevalencia de la pequeña y mediana empresa, ahora más cuando en la crisis se ha fomentado el denominado "emprendimiento", que ha aumentado de manera exponencial el número de micro empresas y autónomos. 377
- Una población activa con más de cuatro millones de personas en el desempleo, afectando de manera más significativa a jóvenes, mujeres e inmigrantes. 378
- Una población asalariada en la que se ha ido sustituyendo el contrato indefinido y a 379

tiempo completo por el temporal y a tiempo parcial, creciendo el número de trabajadoras y trabajadores precarios con bajos salarios y el riesgo de pobreza que lleva asociado.

- 380 - Unas nuevas estrategias empresariales que han optado por la externalización de riesgos y, por tanto, por desprenderse de aquellas actividades dentro del proceso productivo que menor valor añadido aportan al mismo, con la consiguiente práctica de la subcontratación, y por la diversificación del negocio y, con ello, la participación en actividades distintas a las tradicionales.
- 381 - La aparición de nuevas actividades relacionadas con la introducción de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, que presentan nuevos perfiles profesionales y nuevas formas de abordar el trabajo como es el teletrabajo.
- 382 - El auge de las actividades relacionadas con la prestación de servicios a las personas.
- 383 - Unas campañas de desprestigio de la imagen de los sindicatos de clase promovida desde los poderes políticos y económicos de la derecha, con la inestimable ayuda de los medios de comunicación controlados por ellos, como paso indispensable para neutralizar contestación a sus políticas antisociales y justificar los cambios normativos y las decisiones políticas que deseaban imponer. Algunos comportamientos ajenos a la ética del sindicato, que aunque mínimos, también han podido contribuir a alimentar las citadas campañas.
- 384 - Un nuevo marco normativo derivado de las dos últimas reformas laborales y unas decisiones políticas, como la reducción de recursos para acción sindical en la función pública que, hasta que se deroguen y reorienten, condicionan y limitan la acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras y de sus organizaciones sindicales.
- 385 En este contexto, el comportamiento de nuestra afiliación y representación ha aguantado muy dignamente. Es cierto que hemos perdido mucha afiliación y un número significativo de representantes sindicales, pero no lo es menos que esta tendencia viene marcada por los efectos de la crisis con el cierre de empresas y, por tanto, de unidades electorales, con la destrucción de empleo, el agotamiento de las prestaciones, el incremento de la precariedad y los bajos salarios.
- 386 Aun así, CCOO es la primera fuerza social y política en afiliación del país y vuelve a ser la primera en representación, ganando las elecciones por sexta vez consecutiva, haciéndolo en todos los sectores de la producción y los servicios, aumentando la diferencia con el segundo sindicato y sin que el resto de fuerzas hayan podido mejorar sus resultados de manera significativa.
- 387 Este balance, razonablemente positivo dado el contexto, no oculta algunas debilidades que debemos plantearnos abordar en el presente Congreso:
- 388 - Las altas afiliativas, que son significativas y continuas incluso en este período adverso, se ven empañadas por un volumen de bajas muy alto, que ponen de manifiesto las

dificultades para fidelizar la afiliación.

- Nuestras Unidades de Atención Telefónica destinadas a la recuperación de bajas, pese a ofrecer resultados notables, son mejorables. La labor que ha desarrollado nuestra Federación de Pensionistas y Jubilados en la dirección de mantener a los afiliados y afiliadas que llegan a esa situación ha sido positiva pero insuficiente, por falta de implicación de algunas federaciones. 389
- Los servicios que ofrecemos a la afiliación, siendo amplios y de contrastada calidad como los jurídicos, que son una de las principales fuentes de afiliación, tienen una amplia línea de mejora. 390
- La tasa de afiliación de jóvenes es muy baja y no se justifica únicamente por las dificultades que tienen para insertarse en el mercado laboral. Algo similar sucede en lo referente a la afiliación de mujeres y de colectivos como inmigrantes y técnicos y profesionales o autónomos. 391
- Nuestro comportamiento electoral también ofrece luces y sombras. Hemos vuelto a ganar las elecciones sindicales, pero existe una gran heterogeneidad en su expresión ya que en las grandes empresas existe un nivel de representatividad que llega al 80%, pero en las pequeñas se coloca en el 20%. Poniendo en evidencia el correlato entre afiliación-organización y resultados electorales. **A mayor organización mejores electorales y a menor organización peores.** Esta heterogeneidad también se observa plano territorial, especialmente en aquellos en los que concurrimos con el sindicalismo de corte nacionalista. 392
- Tenemos dificultades para abarcar el amplio universo de empresas sin afiliación ni representación, debido a los obstáculos con los que nos encontramos para mancomunar recursos entre estructuras sindicales. 393
- Presentamos disfunciones organizativas que lastran nuestra eficacia, como han puesto de manifiesto los conflictos internos en materia de colectivos fronterizos o las dificultades para dar cobertura desde la sección sindical de la empresa principal a los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas, pese a las directrices ya adoptadas o a los cambios estructurales que hemos dinamizado, como ha sido la adscripción sectorial, las fusiones federativas o la creación de los ámbitos de cooperación y participación interfederativa. 394
- Hemos avanzado en la constitución de secciones sindicales, pero todavía existen muchas empresas en las que por el volumen afiliativo podemos constituir las y no lo hemos hecho. 395

Cómo actuamos ante estas nuevas y viejas realidades es lo que deberemos plantearnos en el Congreso, partiendo del balance crítico, de las experiencias acumuladas y de las aportaciones recibidas en el proceso participativo puesto en marcha en torno al debate sobre 396

"Repensar CCOO".

397 Con el objetivo de hacer de CCOO un sindicato más fuerte y útil para todos los trabajadores y trabajadoras, el 11 Congreso Confederado adopta los siguientes mandatos:

398 **1. La afiliación. La verdadera fuerza del sindicato**

399 **1.1. Crecer en afiliación**

400 - La Confederación elaborará un plan anual de afiliación que contendrá la correspondiente contextualización, objetivos, acciones, recursos y evaluación. En el citado plan se asignarán objetivos afiliativos a cada organización confederada. Estas, a su vez, elaborarán su propio plan anual.

401 - El resultado de la evaluación será uno de los criterios determinantes para la distribución de los recursos financieros.

402 - En el citado plan se prestará especial atención a la afiliación de los delegados y delegadas que han participado en nuestras listas electorales en calidad de no afiliados. Se establecerán plazos para su afiliación y su decisión se tendrá en cuenta ante nuevos procesos electorales.

403 - Todas las organizaciones realizarán un seguimiento como mínimo trimestral de la evolución de la afiliación y establecerán las medidas oportunas para conseguir el cumplimiento de los objetivos marcados en el plan anual.

404 - Anualmente se celebrará una jornada de puertas abiertas en las sedes del sindicato para contribuir a dar a conocer más ampliamente la actividad que desarrolla cotidianamente el sindicato.

405 - Se institucionalizará un día dedicado al afiliado y afiliada como forma de poner en valor el hecho afiliativo.

406 - Desde la Confederación se coordinarán las experiencias afiliativas con la finalidad de elaborar un "manual de buenas prácticas" en esta materia.

407 **1.2. La afiliación en colectivos específicos**

408 - La Confederación diseñará un plan con su correspondiente financiación para establecer o reorientar su función allí donde existan, puntos de información y asesoramiento gratuito de ámbito territorial, para la atención a personas no afiliadas situación de desempleo, precariedad o rotación laboral. El encuadramiento afiliativo las personas que no tuvieran un empleo previo será de libre elección de las mismas.

- Todas las organizaciones confederadas se dotarán de Secretarías de Juventud, con la finalidad de dinamizar la información, las propuestas, las campañas y actividades que sobre el colectivo joven se puedan promover. 409
- En el ámbito territorial se pondrá en marcha "Jóvenes de CCOO" (figura ya adoptada en el 10 Congreso) con el objetivo de llegar y encuadrar a los jóvenes en situación prelaboral. Los estudiantes de profesiones con perfiles tan específicos como la sanidad o la docencia lo harán en sus respectivas federaciones. Los afiliados y afiliadas pertenecientes a jóvenes CCOO pagarán la cuota reducida y tendrán derechos de participación en la estructura territorial. 410
- Las Secretarías de la Juventud, Jóvenes de CCOO y la Federación de Enseñanza diseñarán un plan para garantizar una presencia periódica en los centros educativos enseñanza secundaria y superior. En los centros de formación profesional se contará con la colaboración de las federaciones sectoriales correspondientes. Las visitas y charlas que con esta finalidad se organicen contarán con un material explicativo de la situación del mercado de trabajo, de las salidas profesionales así como de lo que es hace el sindicato. 411
- La Confederación diseñará un plan específico con dotación correspondiente para la afiliación, asesoramiento y defensa del colectivo de trabajadoras del hogar, junto con las organizaciones federales y territoriales. 412
- Las estructuras federales planificarán un trabajo de extensión específico para los técnicos y profesionales, pudiendo recurrir a agrupamientos flexibles de estos colectivos para su mejor organización y vinculación al proyecto sindical. 413
- Las organizaciones del sindicato, en relación a la estructura de la que se hayan dotado (TRADES u otras), deberán incluir en su agenda el trabajo sindical entre los autónomos, llevando a cabo las acciones precisas para adaptar los servicios de asesoría así como su acción sindical. El acuerdo de asociación con UATAE, firmado confederalmente y con desarrollos concretos en algunas organizaciones territoriales y sectoriales, se extenderá al conjunto de organizaciones confederadas, pues resulta un instrumento adecuado para reforzar la capacidad de intervención de CCOO en el ámbito del trabajo autónomo, en un marco de actuación coherente entre ambas organizaciones en cuestiones centrales (sistema fiscal, de protección social, fomento del empleo de calidad, 414
- La Federación de Pensionistas y Jubilados y Jubiladas será la primera responsable de extender las labores afiliativas entre este colectivo, en los mismos términos en que resto de federaciones lo tienen en su ámbito correspondiente. 415
- Las organizaciones federales y uniones territoriales y confederaciones de nacionalidad deberán colaborar inexcusablemente con la Federación de Pensionistas y Jubilados para culminar el trabajo iniciado para materializar la doble afiliación y con 416

ello el mantenimiento de la misma cuando se alcanza la edad correspondiente según el protocolo aprobado por el Consejo Confederal el 3 de marzo de 2015.

- 417 - Con esta misma finalidad, las secciones sindicales, en colaboración con la Federación de Pensionistas y Jubilados, harán un seguimiento de los afiliados y afiliadas que pagan por nómina, pues son éstos y éstas los que más fácilmente se pierden. Igualmente, se prestará especial atención a aquellos colectivos que pueden jubilarse a los 60 años y a los que acceden a ella por invalidez.
- 418 - Las federaciones crearán agrupaciones de jubilados/as y prejubilados/as, como ámbito más adecuado para garantizar la continuidad de su afiliación.

419 **1.3. Atender a la afiliación y a sus demandas. Fomentar la participación**

- 420 - Cada organización confederada dispondrá de un protocolo de bienvenida a los nuevos afiliados y afiliadas, que deberá contener una parte común (confederal-territorial) y otra específica correspondiente al ámbito federativo, de manera que pueda darse a los nuevos afiliados y afiliadas independientemente de donde se produzca la afiliación.
- 421 - Cada organización deberá garantizar una comunicación personalizada a sus afiliados y afiliadas como mínimo tres veces al año. Esta información deberá contemplar lo más particular (convenio, bolsa de trabajo, etc) y lo general (dinámica confederal, servicios que ofrecemos, etc).
- 422 - Se adoptarán las medidas oportunas para asegurar un seguimiento de las personas que afiliamos a través de nuestras asesorías y servicios jurídicos.
- 423 - Anualmente se evaluará qué tipo de atención hemos prestado a la afiliación a lo largo de ese período.
- 424 - Se creará el Centro Confederal de Atención Telefónica, con la progresiva integración de todas las organizaciones en unidades centralizadas en el ámbito territorial, con la excepción del seguimiento que deben desarrollar las secciones sindicales. El citado centro deberá garantizar los manuales de procedimiento, la coordinación de los centros territoriales, el seguimiento de su labor y la formación y capacitación de las personas dedicadas a la atención telefónica, así como la mejora de las herramientas tecnológicas y la base de datos con la finalidad de dotar de mayor eficacia a esta labor.

425 **1.3.1. Fomentar la participación de afiliados y afiliadas**

- 426 - Los afiliados y afiliadas serán convocados a participar en todo el proceso de negociación colectiva, desde la elaboración de las plataformas reivindicativas hasta su culminación, y serán consultados antes de la convocatoria de movilizaciones o la firma

de un acuerdo.

- Los afiliados y afiliadas elegirán a los candidatos a las elecciones sindicales en primarias organizadas por las SS con la supervisión de las estructuras superiores. 427

2. La extensión sindical. La organización mancomunada de la actividad sindical, afiliativa y electoral 428

- La Confederación, las federaciones estatales y uniones territoriales y confederaciones de nacionalidad crearán un "centro de estrategia afiliativa y electoral", con el objetivo de realizar los estudios y análisis necesarios para informar de las dinámicas afiliativas y electorales y de promover las líneas de mejora oportunas en cada momento. El citado centro dependerá del ámbito de responsabilidad que cada organización considere. 429
- La Confederación, con participación de las federaciones, elaborará un plan de constitución de secciones sindicales dirigido a las empresas en las que tenemos más de 20 afiliados y afiliadas y que todavía no las tengan constituidas. El plan se desarrollará a lo largo del primer año de mandato y se hará coincidir con la renovación del Reglamento de Secciones Sindicales, en el cual se desarrollará lo referente a las denominadas estructuras funcionales. 430
- Las federaciones deberán garantizar los procesos de renovación de las secciones sindicales, así como la actualización de los registros de las mismas y el seguimiento de su actividad. Las secciones sindicales deberán estar debidamente coordinadas y garantizará que dispongan puntualmente de la información sectorial y general necesaria para facilitar su actividad, que deberá estar debidamente incardinada en la política Confederal. 431
- Las federaciones con participación de las secciones sindicales de la empresa principal, planificarán el trabajo de extensión afiliativa y electoral en las empresas auxiliares y subcontratadas. 432
- Llegar al máximo de empresas y trabajadores y trabajadoras posible sin duplicar estructuras es un objetivo prioritario del conjunto confederal y deberá contar con la participación activa y solidaria de las federaciones y las organizaciones territoriales. 433
- Las uniones y confederaciones de nacionalidad, con participación de las federaciones de su ámbito, estudiarán aquellos espacios físicos donde concurren empresas de diferentes sectores para establecer las fórmulas organizativas que mejor se adecuen a cada uno de ellos, con el objeto de garantizar una atención integral al conjunto de trabajadores y trabajadoras y una utilización racional de los recursos sindicales. 434

- 435 - Cada empresa o acta sobre la que actuemos contará con un "**sindicalista de referencia**" asignado, bien por la federación correspondiente, bien por el territorio donde esté ubicado el centro de trabajo, si así se ha decidido en la distribución de responsabilidades.
- 436 - Con el objeto de sistematizar, planificar y evaluar la atención a la pequeña y mediana empresa, la Confederación se dotará de una herramienta informática que recoja las empresas adscritas a cada federación y las y los sindicalistas de referencia responsables de garantizar su atención. En dicha herramienta se registrarán las visitas realizadas y el motivo de las mismas, garantizando al menos tres visitas al año.
- 437 - Las federaciones designarán a sus correspondientes "sindicalistas de referencia" sobre los que ejercerá las labores de dirección, información, formación y evaluación del trabajo realizado.
- 438 - En los casos donde la estructura federal no tenga capacidad suficiente para atender a las empresas de su ámbito y, por tanto, no designen "sindicalistas de referencia" para su atención sindical se procederá a establecer protocolos de mancomunación de recursos para la atención de dichas empresas entre la estructura territorial correspondiente y las federaciones de su ámbito. Bajo este principio, los sindicalistas de referencia federales y los equipos mancomunados coordinados por la estructura territorial se intentarán cubrir con la aportación militante del conjunto de las organizaciones; cuando esto no sea posible y haya que recurrir a contrataciones éstas la sufragarán las uniones territoriales y las federaciones de su ámbito en razón al servicio que les preste con una aportación solidaria, que se estipulará, de las federaciones menos beneficiadas.
- 439 - De la misma manera, se procederá a implementar en el seguimiento de empresas blancas la información necesaria para conocer pormenorizadamente las causas por las que en dichas empresas no se han realizado elecciones sindicales.
- 440 - Los delegados y delegadas electos y electas serán especial objeto de atención, tanto para garantizar la mejor cualificación de su actividad representativa como para su progresiva promoción para la asunción de responsabilidades sindicales. Con este fin se arbitrarán protocolos de bienvenida al inicio de cada mandato; en el citado protocolo se dejará constancia de nuestra regulación interna sobre derechos y horas sindicales; se planificará el seguimiento de su actividad, para lo cual las estructuras superiores establecerán las responsabilidades adecuadas para garantizar el trabajo coordinación necesario y se les dotará de la formación adecuada.
- 441 - La Confederación con la participación de las organizaciones concernidas diseñará un plan de reforzamiento organizativo y electoral en aquellos territorios en que concurrimos con el sindicalismo nacionalista.
- 442 - La Confederación convocará cada dos años un plenario de secciones sindicales,

equipos de extensión y "sindicalistas de referencia" con la dirección de las organizaciones confederadas, con la finalidad de promocionar su papel de organizadores de la base afiliativa y de hacerlas participes de las valoraciones y directrices confederales. Este mismo tipo de encuentros se reproducirán en el conjunto de nuestras organizaciones.

3. Mejorar la eficacia en la acción sindical. La cooperación interfederativa 443

- Con el objetivo de mejorar la eficacia del trabajo sindical y de evitar conflictos que deterioran nuestra imagen y credibilidad, en aquellas empresas o sectores donde concurren varias federaciones se activarán los ámbitos de cooperación y participación interfederativa que se acordaron en el mandato del décimo congreso. 444
- Las organizaciones territoriales constituirán Comisiones de Mediación con similar estructura y mismos criterios de actuación que la existente en la Confederación, para atender cualquier conflicto que pueda derivarse de la negociación colectiva, del encuadramiento afiliativo y de cuestiones financieras. En última instancia, los conflictos que estas comisiones no puedan resolver se trasladarán al ámbito confederal. 445
- La Comisión de Mediación Confederal atenderá los casos que puedan quedar por resolver de la readscripción sectorial llevada a cabo en el pasado mandato. 446

4. La renovación de los órganos de dirección y la formación sindical 447

- Todas las estructuras de la Confederación preverán la renovación de los órganos de dirección correspondientes y establecerán un plan de promoción de sindicalistas llamados a hacerla efectiva. 448
- Los planes de renovación darán especial relevancia a la promoción de jóvenes y mujeres. La citada promoción debe alcanzar los distintos niveles de responsabilidad, desde las secciones sindicales hasta las Comisiones Ejecutivas y los equipos de gobierno que en ellas se puedan crear. En estos se procurará que tengan como mínimo la representación que se dé en la CE. 449
- En todos los procesos electivos, desde la confección de las listas electorales hasta la elaboración de candidaturas a órganos de dirección, se cumplirá la paridad estatutaria de género y se promoverá la incorporación de personas jóvenes, LGTBI, personas con diversidad funcional y migrantes. 450
- Bajo el principio de la renovación, en la Confederación, las federaciones estatales y las uniones territoriales y confederaciones de nacionalidad, se extenderá la limitación de mandatos del secretario o secretaria general a todos y todas los y las componentes de sus respectivas Comisiones Ejecutivas. La citada limitación empezará a operar a 451

partir de que se apruebe la correspondiente modificación estatutaria y en ningún caso implicará la imposibilidad de presentar candidatura a la Secretaría General.

452 **4.1. Formación Sindical**

- 453 - Con el objetivo de cualificar nuestra intervención cotidiana, de favorecer los procesos de renovación y de fortalecer la identidad con nuestra historia, valores y principios, la Confederación Sindical se dotará de un Plan de Formación Sindical de la Escuela Confederal Juan Muñiz Zapico, que contemple los contenidos troncales y de especialización más vinculados a los ámbitos de responsabilidad. El Plan se dirigirá, principalmente, a responsables sindicales de la Confederación, federaciones, territorios, pudiendo ampliarse, de acuerdo con nuestras estructuras, a responsables sindicales de sectores y secciones sindicales. Las Resoluciones sobre estrategia aprobadas en el Congreso Confederal, los Estatutos, así como el Código Ético de CCOO, serán el referente obligado para la determinación de los contenidos del Plan Confederal de Formación Sindical. El Plan contará con recursos asignados presupuestariamente y con carácter plurianual. Con esa finalidad exigiremos el desarrollo de la Ley 30/2015 en los aspectos referidos a la dotación de recursos para la formación de interlocutores sociales.
- 454 - En cada ámbito territorial se constituirá una Comisión de Formación Sindical, que elaborará y propondrá un Plan de Formación, en consonancia con el Plan de Formación Confederal, adaptándolo a las necesidades específicas sectoriales y territoriales.
- 455 - La Escuela de Formación Superior de Sindicalistas se dotará de un Programa de Formación dirigido a compañeras y compañeros designados por las organizaciones confederadas, para promover el debate, la participación y el conocimiento sobre los grandes temas que se vertebran en torno a los principios y estrategias de CCOO, con especial atención a personas que puedan asumir, en el futuro, tareas de responsabilidad en CCOO, mujeres y jóvenes.
- 456 - La Formación Sindical utilizará la metodología de formación de personas adultas que permita el intercambio, el debate y la participación, aprovechando el estudio de casos prácticos y el trabajo grupal. Utilizará la modalidad presencial y la teleformación (a través de la Plataforma FOREM, o de las distintas universidades con las que mantenemos convenios de colaboración), siempre que la misma sea complementaria de la necesaria socialización que aporta el trabajo presencial.
- 457 - Se dará continuidad, a través de la Escuela Confederal, al Programa de Formación de Formadores para contar con las personas que asuman la organización, planificación, impartición, tutoría y evaluación de los contenidos del Programa de Formación Sindical. Este programa podrá ser utilizado por nuestras estructuras federales y territoriales.

- Se intensificará la colaboración con la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense y el Centro Avanzado de Formación Sindical y Relaciones Laborales, recientemente creado con la UNED, con el objetivo de que la formación Sindical forme parte de la vida universitaria y la formación continua en nuestro país. 458
- Fortaleceremos nuestro trabajo con el Instituto Sindical ETUI, dependiente de la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC-CES) y el Centro de Formación ACTRAV-OIT, con el objetivo de formar y cualificar sindicalistas de CCOO en estrecho contacto con otras experiencias del sindicalismo europeo y mundial. 459

5. Instrumentos para reforzar las estrategias organizativas 460

- Se desarrollará un Plan director TIC (Tecnologías de la información y comunicación) para garantizar que todos los recursos tecnológicos que se ponen a disposición de la organización cumplan con los requisitos estratégicos establecidos, además de cumplir con las prioridades exigidas. Para ello, se debe evaluar el desempeño de los distintos departamentos de informática, para sintonizar los recursos disponibles y las inversiones necesarias. Todo esto debe culminar con la administración eficaz y eficiente de los recursos TIC. El citado plan contendrá un apartado dedicado a reforzar la seguridad informática. 461

BLOQUE 6. UN SINDICATO MÁS EFICAZ Y TRANSPARENTE

462

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

463

Los recursos económicos, humanos y tecnológicos de los que dispone el sindicato tienen la única finalidad de mejorar nuestro trabajo para conseguir los objetivos estratégicos mandatados por el Congreso, incrementando y haciendo más eficaz la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa, y mejorando la atención de los afiliados y afiliadas.

464

Tenemos que resaltar la responsabilidad que CCOO tiene contraída, con la afiliación y la sociedad en general, la obligación de gestionar los recursos con la mayor eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras. La sostenibilidad económica ha de ser el pilar en el que se apoye nuestra organización. Los gastos no deben superar a los ingresos, requisito imprescindible para la solvencia del sindicato.

465

La estructura, hasta hace algunos años bastante saneada del sindicato gracias al ciclo económico expansivo, ha cambiado de forma radical en estos últimos tiempos. La reducción de ingresos hace necesario continuar con el esfuerzo por mantener la autosuficiencia en el conjunto de las organizaciones confederadas. En este escenario de menos recursos debemos hacer frente a nuestra labor diaria, intentando llegar a una mayor extensión de ámbitos y atender a un mayor número de trabajadoras y trabajadores.

466

Esta coyuntura reafirma la necesidad de una adecuada administración de los recursos financieros, imprescindible para realizar la actividad sindical, y esencial para afianzar los objetivos de nuestra organización, adoptando las medidas que contribuyan a mejorar el sindicato, garantizando las mejores prácticas de gobierno y control.

467

Pero esta necesidad de permanente mejora en la gestión de los recursos financieros es extensible a la gestión de nuestros recursos humanos; a los servicios que prestamos a la afiliación haciendo especial hincapié en uno de los más valorados como es la asesoría y la atención jurídica; al patrimonio sindical y a nuestras fundaciones.

468

Conseguir que esta vocación de permanente mejora prospere no depende exclusivamente de nosotros, requiere también de un reconocimiento efectivo por parte de los poderes públicos del papel que nos atribuye la Constitución en su artículo 7, lo que, a su vez, supone una regulación expresa de la financiación de los sindicatos.

469

470 **Para ello, el 11º Congreso Confederal aprueba los siguientes mandatos:**

471 **1. Una gestión más eficaz y transparente de nuestros recursos financieros**

472 **1.1 Conseguir los máximos niveles de eficiencia, racionalidad y autonomía en la gestión**

- 473 - Fortalecer la UAR como garante de la correcta circulación de la cuota entre estructuras, aprovechando la información de la gestión que ésta nos facilita para detectar desplazamientos y nuevas tendencias en la realidad afiliativa.
- 474 - Construir una política confederal de recursos que defina los objetivos para garantizar su gestión.
- 475 - Aprobar un nuevo Plan Integral de cuota que comprenda los ejercicios 2018-2021, que permita adecuar las mismas a la situación económica, social y afiliativa, avanzando en la mejora de su gestión. Se tendrá en cuenta la especial situación de pensionistas y jubilados/jubiladas.
- 476 - Racionalizar gastos generales, eliminar gastos innecesarios, establecer una política generadora de eficiencia, negociación con proveedores de energía, suministros, comunicaciones y otros servicios. Políticas de sostenibilidad.
- 477 - Establecer ratios máximos de obligado cumplimiento en el Manual de Procedimiento, adecuándolos a la disponibilidad de los recursos propios: de endeudamiento, de gastos de personal sobre ingresos de cuotas, de liquidez.

478 **1.2. Alcanzar los máximos niveles de transparencia y buen gobierno en el conjunto de nuestra organización**

- 479 - Finalizar el mapa de la consolidación fiscal, antes de finalizar diciembre de 2017.
- 480 - Avanzar en la consecución de las cuentas anuales integradas de toda la CS CCOO. Para ello, es necesario el traspaso de información de manera continua y fluida, tanto contable como económica, entre federaciones y territorios.
- 481 - Dotar a CCOO de herramientas de cumplimiento, buen gobierno y transparencia, acordes con las vigentes leyes y las mejores prácticas y estándares internacionales en la materia.
- 482 - Elaborar un mapa de riesgos normativos que permita establecer metodologías y controles efectivos a fin de asegurar el mantenimiento de una eficaz administración de los riesgos legales o riesgos de incumplimiento. En relación con el cumplimiento de las

obligaciones legales, cada organización confederada debe dotarse de los medios personales y materiales para garantizar la existencia de un programa de prevención, que conlleve una reducción significativa del riesgo de comisión de infracciones, con conocimiento, supervisión y coordinación Confederal.

- Hacer públicas, a través de nuestra página web, la información económica y financiera, el estado de sus cuentas, y el origen de los recursos del conjunto de las organizaciones confederadas. Los miembros de las Comisiones Ejecutivas, y el personal de designación directa depositarán los certificados de retenciones y declaración de bienes, tanto al inicio como a la finalización de su mandato, tal como recoge el Código de Conducta. Se harán públicas las retribuciones que perciben los miembros de los órganos de dirección. 483
- Mejorar el índice de confianza y reputación de CCOO frente a la ciudadanía, en general y frente a la afiliación y las plantillas de los centros de trabajo, en particular. 484
- Integrar la información financiera, recursos humanos, patrimonio sindical en las Memorias de Sostenibilidad de CCOO. 485
- Incluir el mapa institucional, con tabla de resultados, actuación costes/ingresos en la Memoria de Sostenibilidad de CCOO. 486

1.3. Avanzar en la integración y el conocimiento de la información de los recursos. Herramientas confederales. Control interno. Centro de Gestión Financiera 487

- Todas las organizaciones estarán obligadas a trabajar con las herramientas administrativas y tecnológicas confederales, diseñadas para una mejor gestión de los recursos. 488
- Consolidar y reforzar el Centro Contable Confederal, como instrumento que permita implementar la información económica-contable de aquellas organizaciones que no puedan hacerlo por medios propios. 489
- Actualizar permanente del Plan Contable y de los Manuales de Procedimiento y Gestión, que serán herramientas de obligado cumplimiento para el conjunto de todas las organizaciones. 490
- Desarrollar el Centro de Gestión Financiero Confederal para mejorar la planificación y organización de los recursos económicos, reforzando las políticas de integridad y control, dotándose de mecanismos que permitan consolidar una gestión homogénea para el conjunto de las organizaciones, así como la integración de todas las cuentas de CCOO. Es imprescindible que, en el menor tiempo posible y siempre dentro de este periodo congresual, la gestión contable, administrativa, financiera y fiscal de todas y cada una de las organizaciones confederadas que se realizan en los Centros Contables trabajen con los criterios de obligatorio cumplimiento establecidos por el Centro de Gestión. 491

492 - Los responsables financieros de cada organización deben poseer unos conocimientos técnicos suficientes sobre su cometido.

493 - Estudiar las posibilidades técnicas de implementación de un sistema de seguridad informática referida a los procesos contables, económicos y de protección de datos en general.

494 **1.4. Mejorar el control y la evaluación. Comisiones de Control Administrativo Financiero**

495 - Unificar las Comisiones de Control Administrativo y Financiero existentes, dando paso a una comisión de Control Administrativo y Financiero Confederal única para toda la CS CCOO, independiente de las organizaciones, como ya se avanzó en el Código de Conducta, con el fin de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos en relación a la confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de leyes y normas aplicables.

496 **1.5 Avanzar en la solidaridad interna y en la gestión de los recursos compartidos**

497 - Compartir, mancomunar y gestionar, hasta donde sea posible, los trabajos y actividades internas de carácter técnico y administrativo, aprovechando las infraestructuras existentes, en el objetivo de un uso más eficiente por el conjunto de organizaciones. Previamente será necesario acordar en un documento conjunto los términos de financiación y pago de estas tareas compartidas por parte de cada organización involucrada.

498 - Fortalecer y mejorar la redistribución de recursos que suponen los fondos confederales, dando continuidad a la financiación acordada en el 10º Congreso Confederal. Se crearán planes específicos, definiendo objetivos y sistemas de evaluación de los mismos, que se financiarán mediante dichos fondos.

499 - Mantener y mejorar las reglas de distribución de las subvenciones públicas y los ingresos por servicios de las organizaciones confederadas, que deben ser un instrumento de solidaridad y reforzamiento de las estructuras más débiles, en el marco de una estrategia confederal de traslado de recursos hacia sus estructuras inferiores.

500 - Se destinará el 1% de los ingresos por cuota de la dirección confederal a planes propios de Formación Sindical.

501 **2. La gestión de los Recursos Humanos**

502 - Avanzar en un documento que homologue las condiciones de trabajo del personal asalariado de toda la Confederación (clasificación profesional, horas efectivas de trabajo, vacaciones, permisos, días libres suplementarios, días de compensación, prevención de

riesgos, etc).

- Crear un Plan de acogida de personal, formación y protocolos internos, así como planes de carrera profesional y protocolos de acceso a empleo entre organizaciones. 503
- Definición de protocolos de confidencialidad, donde además se especifiquen las responsabilidades y obligaciones que cada cargo sindical ostenta en su respectiva organización, de obligatoria aceptación y cumplimiento previo a su elección para dicho cargo (Comisión Ejecutiva, Secretaría, Responsabilidad, etc.) sujeción a protocolos de seguridad informática, protocolos de cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos, mediante el establecimiento de cláusulas contractuales que incluyan el cumplimiento del Código de Conducta y Ético de la CS de CCOO. 504
- Establecer un sistema homogéneo de los contratos asociativos, dotando de certidumbre y seguridad a los responsables sindicales. Los criterios retributivos se aprobarán en el Consejo Confederal. 505
- Establecer un sistema de información que permita a las organizaciones contar con toda la información de sus RRHH de forma directa y sencilla. Universalización del proyecto de Centros Remotos, que ya está en marcha en plan experimental en algunas organizaciones. 506
- Asesorar a las organizaciones sobre el sistema de liquidación directa (SILTRA), que supone modificaciones sobre el actual procedimiento de intercambio de información de usuarios en su relación con la Tesorería General de la Seguridad Social. 507
- Garantizar el seguimiento de las políticas de prevención y seguridad, y el cumplimiento de las mismas. 508

3. Sobre el patrimonio sindical 509

- Elaborar un inventario de las sedes, para definir criterios racionales sobre su uso, coste y necesidad, así como analizar posibles cambios a futuras y estratégicas sedes en función de dichos criterios y necesidades organizativas. 510
- Las organizaciones territoriales elaborarán un mapa de situación actual y de necesidades de inmuebles por localidades, ya sean de Patrimonio Sindical Acumulado, propiedad y alquiler para establecer las políticas de cesiones, enajenaciones, compras y obras de mantenimiento a seguir. 511
- Gestionar con el Ministerio de Empleo las cesiones, enajenaciones mediante venta o permuta, las obras de rehabilitación y mantenimiento y las compras de inmuebles, para adecuar el Patrimonio Sindical Acumulado a las necesidades de nuestra organización. 512
- Las organizaciones territoriales contactarán con instituciones públicas (ayuntamientos, comunidades autónomas, etc) o empresas privadas que puedan tener interés en los 513

inmuebles del PSA, para permutar por otros inmuebles, más funcionales y acordes con nuestras necesidades.

- 514 - Dinamizar la creación de Comunidades de Usuarios en los edificios de PSA que compartimos con otras organizaciones sindicales, empresariales o Administración, registrándolas ante Hacienda, como requisito imprescindible para cualquier gestión relacionada con los mismos.
- 515 - Instar a la modificación de la Ley 4/86, posibilitando que los ingresos procedentes de enajenaciones de bienes del PSA, así como de los arrendamientos de los mismos, puedan quedar a disposición del Ministerio de Empleo.
- 516 - Mejorar los sistemas de coordinación y el traspaso de información entre las organizaciones territoriales que gestionan el patrimonio sindical y la Confederación, de cara a reivindicar las necesarias mejoras en los locales cedidos.
- 517 - Formar acerca de las normas jurídicas que regulan temas arquitectónicos, que puedan afectar a los edificios, para conocer el alcance de las obligaciones como cesionarios de locales, y el alcance de las obligaciones del Ministerio como propietario de los mismos.

518 **4. Optimizar el trabajo de nuestras fundaciones**

- 519 - Garantizar la eficiencia en la gestión de los recursos y consecución de objetivos de nuestras fundaciones, para poner en valor la actividad de las mismas en la disputa de la hegemonía técnica y cultural, aportando capacidades de análisis a la acción del sindicato, así como a la actividad sociopolítica.

520 **5. Potenciar los servicios a la afiliación**

- 521 - Poner en valor los servicios que prestamos, priorizando la atención a la afiliación, sobre todo en el centro de trabajo.
- 522 - Continuar extendiendo y profundizando en las políticas de servicios exclusivos para la afiliación en los ámbitos del aseguramiento, el turismo y el ocio, la atención a las personas, el consumo, etc. y realizar las tareas de verificación de la utilidad de los mismos.
- 523 - Fomentar las políticas de participación, información y comunicación de la afiliación en relación a la política de servicios, a través de los distintos canales de comunicación del sindicato. Desarrollar una nueva web más visual y atractiva para la difusión de la carta de servicios.
- 524 - Colaborar en el reforzamiento de la intervención social de la Federación de Pensionistas y Jubilados, potenciando la carta de servicios puesta a su disposición.

- Poner en marcha una carta de servicios específica para afiliadas y afiliados jóvenes, y diversos colectivos específicos, que colabore en hacer más atractiva y útil su incorporación y permanencia en el sindicato. 525

6. Racionalizar y mejorar los servicios jurídicos y el asesoramiento sindical 526

- Integrar plenamente los sistemas informáticos de gestión de los servicios SSJJ y AASS de las organizaciones en las aplicaciones confederales SERVIJUR y SERVISIN. 527
- Los servicios jurídicos han de estar coordinados y poner en común conocimientos y buenas prácticas, estableciendo estrategias de actuación, bajo la coordinación del Gabinete Jurídico Confederal. A mitad del próximo mandato debe ser una realidad la integración de todas las asesorías jurídicas federales en los respectivos servicios jurídicos territoriales. Así como suprimir los conciertos externos para procedimientos judiciales laborales que deberán llevarse desde las asesorías de CCOO, gestionados con las normas y herramientas informáticas y de control de CCOO. 528
- Dotar a todas las organizaciones confederadas de un protocolo de actuación de los SSJJ y de un manual de procedimiento homogéneo. 529
- Cada organización en su ámbito nombrará a un o una sindicalista "de referencia" para coordinar y supervisar el trabajo de las AASS. Estos se coordinarán en el ámbito territorial para evitar que hayan vacíos de atención, facilitar la intervención sindical así como el funcionamiento de los SSJJ. 530
- Revisión de la política de tarifas y de la política sobre gratuidad de los servicios prestados a la afiliación. Protocolizar la figura del "interés sindical" que permite acceder a los servicios jurídicos sin coste, evitando desequilibrios territoriales y/o sectoriales. 531
- Establecer normas de procedimiento y política de financiación de los servicios jurídicos y el asesoramiento sindical, asistencia sindical en expedientes de regulación de empleo reestructuraciones de empresa que refuercen la asistencia técnica y formativa; planes de formación para personal administrativo y profesional de las asesorías jurídicas y para quienes realicen la actividad de asesoramiento sindical; desarrollo de campañas confederales sobre colectivos concretos o sobre causas de interés sindical general; etc. 532
- Desarrollo e implementación de herramientas confederales para el registro y explotación, mediante los módulos estadísticos de SERVIJUR y SERVISIN, de la actividad sindical en: los procesos negociadores de expedientes de regulación de empleo y reestructuraciones de empresas, sistemas autónomos de solución de conflictos, gestión de siniestros y altas y bajas en la póliza de responsabilidad civil; así como la información relativa a consultas, expedientes jurídicos y otras actuaciones registradas en las nuevas herramientas confederales, con procedimientos claros, transparentes para abordar una 533

mejor gestión.

534 **7. Financiación pública de los sindicatos**

- 535
- Promover una ley de financiación de los sindicatos que garantice los recursos económicos suficientes y no sujetos a los avatares de la política que podría afectar negativamente a la necesaria independencia de las organizaciones sindicales. Esta ley es necesaria para hacer efectiva la capacidad de representación que se nos asigna en el texto constitucional, al plantear la universalidad de la negociación colectiva y nuestra participación en el devenir de la economía y la sociedad, lo que obviamente excede la atención única y exclusiva a nuestros afiliados y afiliadas

Notas agrupadas pie de página	536
1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	537
2. Artículo 31 CE. 1. Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que, en ningún caso, tendrá alcance confiscatorio. 2. El gasto público realizará una asignación equitativa de los recursos públicos, y su programación y ejecución responderán a los criterios de eficiencia y economía.	538
3. Sólo podrán establecerse prestaciones personales o patrimoniales de carácter público con arreglo a la ley.	539
4. http://www.cis.es/cis/export/sites/default/Archivos/Marginales/3100_3119/3105/es3105mar.pdf	540
5. Enlace con el Informe 2016 sobre Protección Social en España elaborado por CCOO http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/7/o138557.pdf	541
6. Propuestas elaboradas en materia de Renta Mínima Garantizada: 1ª.- CCOO en 2013 http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o25202.pdf ; 2ª CCOO y UGT en 2015, concretada en la presentación ante las Cortes Generales de una Iniciativa Legislativa Popular, avalada por más de 710.000 firmas http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/1/o36203.pdf	542
7. Propuesta en materia de financiación del sistema de pensiones presentada por CCOO a los partidos políticos que han concurrido a las Elecciones Generales del 26-J 2016: http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o101375.pdf	543
8. Enlaces con los análisis y propuestas elaboradas a lo largo del último mandato en materia sanitaria por CCOO: http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/1/o62033.pdf , http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o25405.pdf , http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o25269.pdf	544
9. Propuesta de reforma del Sistema Tributario español aprobada por la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO el 17 de febrero de 2014: http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o25362.pdf	545

11

Congreso Confederal

Propuesta de Estatutos

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

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

Reivindicativo y de clase

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

Unitario

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

a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.

b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores y trabajadoras, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

Democrático e independiente

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

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

1 Participativo y de masas

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

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

7 De hombres y mujeres

8 La CS de CCOO tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de
9 oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo.

10 Para ello, CCOO se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos
11 de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y
12 en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una
13 representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de
14 dirección del sindicato.

15 Sociopolítico

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

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

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

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

30 Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y territoriales, así como la
31 plena solidaridad entre ellas.

32 Y se define a favor del Estado federal.

La CS de CCOO defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la CS de CCOO, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado español. La CS de CCOO desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución Española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de la voluntad democrática del pueblo español, que en su día la aprobó.

Internacionalista

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

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

b) La CS de CCOO colaborará con las organizaciones sindicales internacionales y actuará en favor de la unificación del sindicalismo mundial.

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

d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

Pluriétnico y multicultural

La CS de CCOO se compromete a luchar por la igualdad de oportunidades para las trabajadoras y los trabajadores inmigrantes y emigrantes en el acceso a los derechos laborales, sociales y políticos. Se compromete a luchar por la igualdad de condiciones, la participación de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en la actividad sindical y su representación en todos los ámbitos de la estructura sindical.

La CS de CCOO combatirá contra el racismo y la xenofobia, y cualquier tipo de discriminación por motivos de procedencia, nacionalidad, creencia y cultura; promoverá en los centros de trabajo y en la sociedad los valores del respeto y la convivencia.

I. DEFINICIÓN DE LA CONFEDERACIÓN 1

Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CCOO) 2 3

La CS de CCOO es una organización sindical democrática y de clase que confedera a las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales en ella integradas. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente en los centros de trabajo. La CS de CCOO pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia: 4
5
6
7
8
9

a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadas a un empleo estable y con derechos. 10
11

b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras. 12

c) La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito. 13
14
15
16

d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa. 17

e) La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países. 18

f) La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras y de los pensionistas y jubilados/as en general, y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial. 19
20
21

g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras. 22
23

h) La protección del medio ambiente, la consecución de un modelo de desarrollo sostenible y la soberanía y seguridad alimentaria. 24
25

Para ello, la CS de CCOO desarrolla su actividad sindical a través de: 26

a) La negociación colectiva. 27

- 1 **b)** La concertación social.
- 2 **c)** La participación institucional y social.
- 3 **d)** La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y
4 trabajadoras.
- 5 **e)** La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y
6 promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras, y en
7 especial de los afiliados y afiliadas.
- 8 **f)** Cuantas acciones y actividades consideren adecuadas para el cumplimiento de sus
9 objetivos.

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

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

17 **Artículo 2. Estatutos y reglamentos**

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

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

29 Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos confederales y
30 sus reglamentos. La Comisión de Garantías Confederal será competente para resolver
31 aquellos conflictos que pudieran suscitarse entre federaciones estatales, confederaciones de
32 nacionalidad o uniones territoriales y el Consejo Confederal en el desarrollo de los preceptos
33 estatutarios.

Los estatutos de las organizaciones confederadas deberán incorporar a las competencias de sus consejos la de modificación y adecuación de los mismos en el supuesto de que contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos confederales, que se deberá de llevar a cabo en un plazo máximo de seis meses desde la celebración del Congreso Confederal.

Los Estatutos y reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

Artículo 3. Domicilio social

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

Artículo 4. Emblema

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

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

Artículo 5. Ámbito territorial

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

Artículo 6. Ámbito profesional

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

a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y las pensionistas y los jubilados o jubiladas.

b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.

c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

1 **Artículo 7. Afiliación internacional**

2 La CS de CCOO es miembro de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la
3 Confederación Europea de Sindicatos (CES). Sus federaciones estatales se integran en las
4 federaciones europeas de rama afiliadas a la CES, así como en los Secretariados
5 Profesionales Internacionales (SPI).

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

II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES 1

Artículo 8. Afiliación 2

La afiliación a la CS de CCOO es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Confederal acordadas que los desarrollen. 3
4
5
6
7

La afiliación se realizará a la CS de CCOO a través de las organizaciones confederadas según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona. 8
9
10

Sólo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptivo obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción. 11
12
13

Artículo 9. Carné 14

El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la CS de CCOO en las diferentes lenguas reconocidas en el Estado español. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a la CS de CCOO y a la federación estatal y la confederación de nacionalidad o unión territorial en las que se integra el afiliado o afiliada. 15
16
17
18
19

El Consejo Confederal regulará lo referido a los carnés y a la documentación que acredite a los afiliados y afiliadas. 20
21

Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas 22

Todos los afiliados y afiliadas a la CS de CCOO, con independencia de la federación estatal y confederación de nacionalidad o unión territorial en las que se integren, tienen derecho a: 23
24
25

a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida. 26
27

b) Ser elector/electora y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo. 28
29

1 **c)** A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas
2 congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de
3 encuadramiento.

4 **d)** A presentarse como candidato o candidata tanto a los órganos de la Confederación
5 como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de
6 encuadramiento.

7 Las únicas restricciones para el ejercicio de estos derechos se indican en estos
8 Estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.

9 **e)** Recibir el carné u otro documento que acredite su afiliación y tener a su disposición
10 los Estatutos y reglamentos confederales vigentes.

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

18 **g)** El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de
19 ellos. También a su vida privada.

20 **h)** Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de
21 encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de
22 integrantes del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten
23 directamente.

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

30 No obstante, las personas afiliadas con contrato de trabajo con las organizaciones
31 sindicales confederadas en CCOO, sus fundaciones, o entidades similares creadas por él,
32 tendrán el derecho a ver resarcidos los gastos de defensa jurídica que hubieran podido
33 tener que realizar con profesionales externos, en casos de demandas judiciales
34 interpuestas contras las organizaciones confederadas de CCOO con ocasión de su
35 relación laboral.

36 El derecho se concreta en el abono de una cantidad como máximo igual a la
37 establecida en la tarifa confederal de honorarios profesionales de CCOO según el tipo de

demanda, con los ajustes correspondientes en función a la antigüedad en la afiliación y según los criterios aprobados en el Manual de Procedimiento.	1 2
j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al sindicato. El acto de afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de la CS de CCOO y de sus organizaciones confederadas. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie autorización expresa de la persona afiliada a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas.	3 4 5 6 7 8
Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras f), g) y j), se ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones.	9 10 11
Aquellas y aquellos integrantes sindicales a quienes se refiere el artículo 31, apartado c) 10, de los presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c), d), h) e i) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que se hayan elegido.	12 13 14 15
Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato y de los delegados y delegadas a las asambleas y conferencias congresuales	16 17
1. Las personas integrantes de los órganos de dirección y representación serán electivas. Podrán ser revocadas por los órganos que las eligieron o por las restantes causas señaladas en los Estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad. La baja de la afiliación conllevará su cese automático en todos los cargos.	18 19 20 21
2. Los candidatos y candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO distintos a la sección sindical acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los Estatutos.	22 23 24 25 26
En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.	27 28
3. En la constitución y desarrollo de la CS de CCOO como sindicato de hombres y mujeres, y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de hombres o mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de hombres o mujeres proporcional al mismo número de afiliados y afiliadas en dicha organización incrementado en un 10%. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los géneros. Las proporciones mencionadas	29 30 31 32 33 34 35 36 37

- 1 deberán ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes.
- 2 En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel, el número de hombres y
- 3 mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las
- 4 delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de
- 5 cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente.
- 6 La ubicación en las listas de las candidatas y candidatos se realizará de la siguiente
- 7 manera:
 - 8 **a)** En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los dos sexos sea inferior al
 - 9 30% para los congresos y/o asambleas, las candidaturas se elaborarán garantizando la
 - 10 alternancia entre hombres y mujeres que en las mismas se correspondan, con los
 - 11 porcentajes de afiliación de cada sexo.
 - 12 **b)** En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los sexos sea igual o superior
 - 13 al 30% para los congresos y/o asambleas las, candidaturas se elaborarán en cremallera,
 - 14 alternando sucesivamente uno y otro sexo. En caso de que la proporción planteada en la
 - 15 candidatura sea inferior al 50% para alguno de los dos sexos, se confeccionará la
 - 16 candidatura en cremallera, desde la primera posición hasta donde el número de
 - 17 candidatos y candidatas lo permita.
- 18 **4.** Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad,
- 19 fundamentalmente a través de candidaturas únicas y cerradas. De no alcanzarse una lista
- 20 única, la elección se regirá por las siguientes reglas:
 - 21 **a)** Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a
 - 22 elegir.
 - 23 **b)** Sólo se admitirán las candidaturas avaladas por al menos el 10% de los delegados y
 - 24 delegadas presentes.
 - 25 **c)** Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de
 - 26 candidatos y candidatas el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el
 - 27 cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en
 - 28 blanco, por el de puestos a cubrir.
 - 29 Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente,
 - 30 según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de
 - 31 enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, se elegirá quien tenga
 - 32 más antigüedad en la afiliación, y en caso de ser la misma, quien sea de menor edad.
 - 33 **d)** Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos o candidatas por el orden en
 - 34 que figuren en la candidatura.
 - 35 **e)** En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control

Administrativo y Financiero la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.	1 2
f) En los casos de elecciones de delegados y delegadas a los congresos o asambleas congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.	3 4 5
g) En las elecciones derivadas de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del art. 30 a) de estos estatutos, las candidaturas estarán integradas por mujeres y hombres, según proceda, y en el número que fije el Consejo Confederal. El reparto será proporcional a los votos obtenidos por cada candidatura.	6 7 8 9
Artículo 12. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión	10
1. Podrán existir en la CS de CCOO corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública, con el único límite señalado en el art 10. f) de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:	11 12 13
a) No estar organizadas en el interior de CCOO como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de la CS de CCOO.	14 15
b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de la CS de CCOO.	16
c) Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.	17
d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de la CS de CCOO, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal o 1/3 de las federaciones estatales o de 1/4 de las confederaciones de nacionalidad o uniones territoriales.	18 19 20 21
e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de la CS de CCOO.	22 23
f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.	24 25 26 27
2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10% de la afiliación del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al congreso o del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente.	28 29 30 31

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

2 **a)** Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos y
3 resoluciones del Consejo Confederal que los desarrollen; procurarán la consecución de
4 los fines y objetivos que la CS de CCOO propugna y la puesta en práctica de los acuerdos
5 de la misma.

6 **b)** Cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la CS de CCOO en cada
7 uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y
8 decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.

9 **c)** Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la CS de CCOO son vinculantes y
10 obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas
11 representados en el órgano y a los integrantes del mismo, a quienes se respetará el
12 derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la
13 opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.

14 **d)** Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la
15 CS de CCOO.

16 **e)** Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se obligan a agotar las vías
17 internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran
18 corresponderles.

19 **f)** Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a alguno de los
20 cargos públicos señalados en el artículo 33 no podrán hacer uso, en la propaganda
21 electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la CS de CCOO.

22 **g)** Los afiliados y afiliadas deben participar en las votaciones para la elección de
23 representantes de personal de sus ámbitos de trabajo.

24 **h)** Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan, conforme
25 al Código de utilización de los mismos y al Código de Conducta.

26 **Artículo 14. Medidas disciplinarias**

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

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

Por faltas muy graves:	1
a) Expulsión.	2
b) Suspensión de dos a cuatro años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.	3 4
Por faltas graves:	5
a) Suspensión de seis meses a dos años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.	6 7
Por faltas leves:	8
a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.	9 10
b) Amonestación interna.	11
El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de estas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo Confederal y de los órganos de Garantías y Control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.	12 13 14 15 16 17 18 19
En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.	20 21
Artículo 15. Baja y suspensión de la afiliación en la CS de CCOO	22
1. Se causará baja en la CS de CCOO por:	23
a) Libre decisión del afiliado o afiliada.	24
b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO, previa tramitación del expediente oportuno.	25 26
c) Por impago injustificado de seis mensualidades consecutivas, tras el sexto mes natural, con comunicación previa a la persona interesada.	27 28
d) Por fallecimiento de la persona afiliada.	29

- 1 e) Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por
2 CCOO sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente. En este caso, la
3 baja será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de
4 persistir el hecho que motivó la baja. Para ello será necesaria una resolución favorable del
5 órgano sindical o de la Comisión de Garantías competente.
- 6 f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del
7 ámbito profesional de actuación del sindicato.
- 8 g) Por suscribir el acta de la constitución de un sindicato o participar en la promoción
9 del mismo.
- 10 h) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de
11 género y acoso sexual.

12 2. La afiliación quedará suspendida:

- 13 a) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO, previa
14 tramitación del expediente oportuno conforme a lo dispuesto en el RMDPA.
- 15 b) Cautelarmente, por decisión de los órganos ejecutivos de la CS de CCOO o de la
16 organización confederada en la que esté encuadrada la persona afiliada, conforme a lo
17 dispuesto en el RMDPA.
- 18 c) Por ser objeto de investigación en un proceso penal por violencia de género, acoso
19 sexual, racismo, xenofobia o por cualquier otro hecho que atente contra la dignidad o
20 integridad de las personas. La duración de la suspensión de la persona afectada se
21 mantendrá hasta que se dicte sentencia o sobreseimiento de la causa. Corresponde al
22 órgano de dirección en el que esté encuadrada la persona imputada comunicar dicha
23 suspensión cautelar a la persona afiliada.
- 24 La suspensión de afiliación de un cargo sindical por la comisión de una falta grave o muy
25 grave conllevará la pérdida definitiva de los cargos que ostente.

III. ESTRUCTURA DE LA CS DE CCOO 1

Artículo 16. Ámbitos de estructuración o integración 2

Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras, y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, la CS de CCOO confedera dos tipos de organizaciones: federaciones de rama y confederaciones de nacionalidad/ uniones territoriales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran. 3
4
5
6
7
8

La federación de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama en la que se encuadran como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales e institucionales. 9
10
11
12

La confederación de nacionalidad/unión territorial está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas. 13
14
15
16

Sin perjuicio de ello, y atendiendo a la realidad plurinacional configurada históricamente en España, la CS de CCOO reconoce niveles específicos de integración, a través de confederaciones de nacionalidad confederadas a la misma, en las que se integran las federaciones de nacionalidad y uniones provinciales o intercomarcales y comarcales. 17
18
19
20

Artículo 17. Configuración de la CS de CCOO 21

1. La CS de CCOO está integrada por las siguientes federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales: 22
23

a) Federaciones estatales: 24

- Federación de CCOO de Construcción y Servicios. 25
- Federación de Enseñanza de CCOO (FE). 26
- Federación de Comisiones Obreras de Industria 27
- Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO. 28

- 1 - Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC).
- 2 - Federación de Servicios de CCOO (CCOO Servicios)
- 3 - Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS).

4 **b) Confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales:**

- 5 - CS de Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO-A).
- 6 - Comisiones Obreras de Aragón.
- 7 - Comisiones Obreras de Asturias.
- 8 - Comisiones Obreras de Cantabria.
- 9 - Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha.
- 10 - Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.
- 11 - Comisión Obrera Nacional de Catalunya (CONC).
- 12 - Confederación Sindical de CCOO de Euskadi.
- 13 - CCOO de Extremadura.
- 14 - Sindicato Nacional de CCOO de Galicia.
- 15 - Comisiones Obreras Canarias.
- 16 - Confederación Sindical de CCOO de Les Illes Balears.
- 17 - CCOO de Madrid.
- 18 - CCOO Región de Murcia.
- 19 - Unión Sindical de CCOO de Navarra.
- 20 - Confederación Sindical de CCOO del País Valencià.
- 21 - Unión Regional de CCOO de La Rioja.
- 22 - CCOO de Ceuta.
- 23 - CCOO de Melilla.

- 2.** La denominación de las organizaciones anteriormente relacionadas podrá ser cambiada por el Consejo Confederal a propuesta de la federación estatal, confederación de nacionalidad o unión territorial afectada por dicho cambio. Mediante el procedimiento estatutariamente establecido en el artículo siguiente, cabe modificar las organizaciones listadas ante los supuestos de fusión, disolución o disociación. 1
2
3
4
5
- 3.** La organización de rama se concreta en las federaciones estatales. Podrán organizarse en federaciones regionales o de nacionalidad y, en su caso, en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales o insulares y en secciones sindicales y estructuras funcionales. En el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituirlos se elegirán coordinadores en asamblea congresual. 6
7
8
9
10
- 4.** En aquellas federaciones estatales que tienen un gran número de personas afiliadas en el extranjero de forma estable podrán organizarse en una federación de trabajadores y trabajadoras en el extranjero. 11
12
13
- 5.** Las federaciones regionales o de nacionalidad, uniones y sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran la CS de CCOO: federaciones, confederaciones y uniones territoriales. 14
15
16
17
- 6.** Las secciones sindicales están formadas por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo, empresa o grupo de empresas, y constituyen la representación del sindicato en sus ámbitos. En su constitución y funcionamiento se observará lo dispuesto en el reglamento de secciones sindicales aprobado por el Consejo Confederal. 18
19
20
21
- 7.** Las secciones sindicales, y en general, el conjunto de la afiliación se integra en la estructura organizativa y funcional de su federación en función de su ámbito territorial. 22
23
- 8.** La organización territorial se concreta en las confederaciones de nacionalidad o uniones territoriales. Podrán organizarse en uniones provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares, que integrarán a la estructura de rama correspondiente a su ámbito. Para el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituir las secciones se elegirán coordinadores en asamblea congresual. 24
25
26
27
28
- 9.** Las únicas organizaciones que tendrán depositados estatutos sindicales ante la oficina pública correspondiente, y por tanto dotadas de personalidad jurídica propia y diferenciada, serán las organizaciones confederadas federales y territoriales anteriormente descritas en el apartado 1 de este artículo. 29
30
31
32
- Las otras estructuras organizativas sindicales que se mencionan en este artículo o que puedan crearse no tendrán esa personalidad jurídica diferenciada, y dependerán orgánicamente de la correspondiente federación u organización territorial. 33
34
35
- 10.** La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO está legalizada al amparo de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. 36
37

1 a) Las personas pensionistas y jubiladas afiliadas a CCOO mantendrán una doble
2 adscripción, tanto a la federación de rama de origen como a la de pensionistas y
3 jubilados.

4 Todos los afiliados y afiliadas actuales, en situación de jubilado o pensionista, así como
5 quienes accedan en el futuro a dicha situación, se adscribirán de oficio a la Federación de
6 Pensionistas y Jubilados, manteniendo a su vez la afiliación a su federación de origen.
7 Aquellas personas que a la fecha de aprobación de estos Estatutos se encuentren
8 afiliadas a la Federación de Pensionistas y Jubilados también serán adscritas a la
9 federación de rama en la que finalizó su vida laboral.

10 b) Todas las personas en situación de pensionista o jubilado que deseen afiliarse a la
11 CS de CCOO, a partir de la fecha de la aprobación de estos Estatutos, serán encuadradas
12 en la federación en la que finalizó su vida laboral y en la Federación de Pensionistas y
13 Jubilados de CCOO.

14 c) La Federación de Pensionistas y Jubilados mantendrá una estructura orgánica
15 propia y de participación de sus afiliados y afiliadas análoga a la de las demás
16 federaciones estatales, de acuerdo con sus estatutos y acuerdos congresuales.

17 Las personas afiliadas adscritas a la Federación de Pensionistas y Jubilados
18 mantendrán también sus derechos políticos de representación y voto en las federaciones
19 de rama.

20 Los derechos de representación y voto en los procesos congresuales se regirán por lo
21 dispuesto en las normas congresuales.

22 d) Se garantizará la presencia de representantes de la Federación de Pensionistas y
23 Jubilados en el Consejo Confederal y en el Comité de Dirección Confederal. Para ello, en
24 el proceso congresual se garantiza a la Federación de Pensionistas y Jubilados el mismo
25 número de delegados y delegadas que tienen en la actualidad, renovándose este
26 acuerdo, mandato a mandato, dependiendo de la evolución de su afiliación. En los
27 mismos términos se operará por parte de las confederaciones de nacionalidad o región y
28 uniones territoriales. La representación de la Federación de Pensionistas y Jubilados se
29 fijará en el mismo porcentaje que actualmente tiene para el 11º Congreso.

30 **Artículo 18. Fusión de federaciones estatales y encuadramiento** 31 **sectorial**

32 1. Cuando por razones sindicales lo estimen oportuno dos o más federaciones estatales, y
33 previo informe favorable del Comité de Dirección Confederal, podrán proponer al Consejo
34 Confederal su fusión en una sola.

35 2. Esta propuesta deberá venir motivada y avalada por el acuerdo adoptado por, al menos,
36 los 2/3 del Consejo de cada una de las federaciones a fusionar reunidas separadamente en

reunión convocada a tal efecto para iniciar los trámites.	1
3. El Consejo Confederal deberá ratificar esta decisión mediante acuerdo por mayoría absoluta, en cuyo caso la fusión se realizará celebrando sendos congresos extraordinarios en los que se acuerde la fusión y la consiguiente autodisolución y un congreso de constitución de la nueva federación, todo ello según los términos y plazos que se hayan acordado entre las estructuras federativas implicadas.	2 3 4 5 6
4. El Consejo Confederal, a propuesta del Comité de Dirección Confederal, podrá también proponer la fusión de dos o más federaciones estatales en una sola, o la segregación de sectores correspondientes a una federación estatal para su encuadramiento en otra distinta, cuando por razones sindicales lo estime oportuno. En este caso deberá seguirse el siguiente procedimiento:	7 8 9 10 11
a) El Comité de Dirección Confederal, previo debate con las federaciones estatales afectadas, elaborará una propuesta razonada de la nueva estructura de rama.	12 13
b) Esta propuesta deberá someterse a debate del Consejo de cada una de las federaciones estatales afectadas que, en reunión expresamente convocada a tal efecto, deberán pronunciarse sobre la misma. Asimismo, en dicha reunión, el Consejo deberá aprobar, y hacer constar en el acta de la misma, no sólo el acuerdo de fusión, sino también el de autodisolución.	14 15 16 17 18
c) El acuerdo alcanzado será remitido al Comité de Dirección Confederal al objeto de que lo tenga en consideración para elaborar la propuesta definitiva que deberá ser presentada al Consejo Confederal.	19 20 21
d) El Consejo Confederal tomará la decisión definitiva mediante acuerdo de 2/3 de sus miembros en reunión convocada con orden del día previo en el cual conste tal proposición, junto con las consideraciones de las federaciones estatales afectadas. En el transcurso de la reunión del Consejo Confederal podrán participar como personas invitadas, con voz pero sin voto, una persona portavoz de las opiniones minoritarias expresadas en los consejos federales que hayan alcanzado más del 10% de los votos.	22 23 24 25 26 27
e) Adoptada la decisión por el Consejo Confederal, la Comisión Ejecutiva Confederal pondrá en marcha los mecanismos necesarios para su efectivo cumplimiento.	28 29
5. En el supuesto de disociación de alguna de las federaciones estatales, se seguirá un procedimiento asimilable al descrito y, en todo caso, es inexcusable el acuerdo del Consejo Confederal para hacer efectiva dicha disociación. En ningún caso podrán llevarse a la práctica fusiones o disociaciones en las estructuras organizativas de rama en ámbitos territoriales inferiores al estatal que no hayan sido decididas confederalmente.	30 31 32 33 34

1 Artículo 19. Derechos y deberes de las federaciones estatales y las 2 confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales

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

5 **1.** Serán las únicas organizaciones facultadas para tener estatutos propios y registrados,
6 pudiendo autorizar a las organizaciones en ellas integradas a registrarse a los solos efectos
7 de cumplir lo estipulado en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, sin
8 que ello faculte la realización de actuaciones económico-fiscales independientes, actuaciones
9 que se desarrollarán a través de su federación estatal y/o su confederación de
10 nacionalidad/unión territorial. Por tanto, conforme a la LOLS tienen personalidad jurídica
11 propia.

12 **2.** Sus estatutos respetarán la normativa común básica recogida en los de la CS de
13 CCOO, no pudiendo ser contradictorios con éstos, sin perjuicio de su facultad para
14 desarrollarlos o adaptarlos en los artículos así indicados y en lo no dispuesto. En lo no
15 previsto por los estatutos de las organizaciones confederadas serán de aplicación los de la
16 CS de CCOO.

17 Asimismo, en sus estatutos establecerán, del mismo modo, las obligaciones y atribuciones
18 en materia de gestión económica, patrimonial y administrativa de su estructura organizativa
19 dependiente y las formas de participación en sus respectivos órganos de dirección,
20 atendiendo a los principios democráticos de representatividad y proporcionalidad que inspiran
21 la configuración de los órganos de dirección de la CS de CCOO y respetando lo recogido en
22 los presentes Estatutos.

23 **3.** Otorgarán los poderes necesarios para el funcionamiento de su estructura organizativa
24 dependiente de acuerdo con la organización establecida en el art. 17.3, 4 y 8 de los presentes
25 Estatutos.

26 **4.** Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán
27 relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo.

28 **5.** En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical
29 general o se constate una inhibición general, podrán los órganos de la CS de CCOO recabar
30 su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio
31 de lo establecido en el título VI de estos Estatutos sobre acción sindical.

32 **6.** Tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en su ámbito de actuación,
33 pero deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los
34 órganos competentes de la CS de CCOO.

35 **7.** Solo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus
36 recursos económicos autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos

requerirá la aprobación expresa de los órganos de la CS de CCOO.	1
8. En todo caso, la creación de fundaciones y de sociedades para prestación de servicios requerirá la aprobación expresa del Consejo Confederal.	2 3
9. Tendrán su propio CIF, no pudiendo utilizar en ningún caso el de otra organización o el de la CS de CCOO.	4 5
10. Tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de lo previsto en los presentes Estatutos.	6 7 8
11. Crearán la Comisión de Garantías de su ámbito, que estarán compuestas por, al menos, cinco integrantes titulares. Sus decisiones y resoluciones, que se adoptarán en un plazo máximo de un mes desde que cuenten con la documentación completa, son recurribles por órganos sindicales y las personas afiliadas ante la Comisión de Garantías de la CS de CCOO.	9 10 11 12 13
12. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la CS de CCOO, a través de los órganos de dirección y de coordinación estatales de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial respectivo.	14 15 16 17
13. Aceptan, así como toda su estructura organizativa en ellas integradas, los Estatutos de la CS de CCOO y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos Confederales y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederal. Asimismo, aceptan expresamente, las resoluciones y acuerdos de la Comisión de Garantías Confederal en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse, obligándose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.	18 19 20 21 22 23 24 25 26
14. Determinarán la composición de sus congresos en sus respectivos estatutos, respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del Congreso. En el caso de las confederaciones y/o uniones territoriales pluriprovinciales se distribuirán los delegados y delegadas a partes iguales entre los representantes de las federaciones de nacionalidad o regionales y los de las uniones provinciales, intercomarcales, comarcales o insulares. En las uniprovinciales se distribuirán de forma directamente proporcional a las organizaciones de donde proceden las cotizaciones.	27 28 29 30 31 32 33
15. Las normas congresuales de las organizaciones integradas en la CS de CCOO concretarán la distribución en los casos de las citadas organizaciones uniprovinciales.	34 35
16. Los principios y reglas establecidos en las normas congresuales y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las	36 37

- 1 organizaciones integradas en la CS de CCOO.
- 2 **17.** Sus representantes legales serán, a todos los efectos, sus secretarios o secretarias
3 generales en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su mandato. Tendrán los
4 poderes y facultades legales que se les reconozca en los estatutos de cada federación
5 estatal, confederación de nacionalidad y unión territorial.
- 6 **18.** Si, entre congreso y congreso, la secretaría general de cualquier organización
7 confederada a la CS de CCOO quedara vacante por cualquier causa, podrá elegirse un nuevo
8 secretario o Secretaría General por mayoría absoluta en el Consejo de la organización
9 correspondiente hasta el congreso ordinario, o extraordinario convocado a tal efecto, si así lo
10 decidiera el órgano de dirección mencionado.
- 11 **19.** Para la Secretaría General de las federaciones estatales y confederaciones de
12 nacionalidad o uniones territoriales y de toda su estructura organizativa no podrá ser elegida
13 la misma persona por más de tres mandatos.
- 14 **20.** A partir del 11º Congreso Confederal las personas afiliadas no podrán ser elegidas por
15 más de tres mandatos para una misma Comisión Ejecutiva de cualesquiera de las
16 organizaciones relacionadas en el artículo 17.1 de estos Estatutos. Esta limitación no
17 supondrá en ningún caso una restricción para que las personas afectadas puedan presentar
18 su candidatura a la Secretaría General.
- 19 **21.** Establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en el art 33 de los
20 presentes Estatutos, señalando en cualquier caso la incompatibilidad entre formar parte de
21 las Ejecutivas de las confederaciones de nacionalidad, uniones territoriales y federaciones
22 estatales u ostentar la Secretaría General de la federación de nacionalidad, federación
23 regional, unión provincial, comarcal e insular o sindicato provincial, con ser diputado,
24 diputada, senador o senadora de las Cortes Generales; diputado o diputada autonómicos,
25 alcalde, alcaldesa, concejal o concejala; formar parte del equipo de gobierno de
26 ayuntamientos, diputaciones o cabildos; formar parte del Gobierno del Estado o de los
27 Gobiernos de las comunidades autónomas; con ser secretario o secretaria general de un
28 partido político. Asimismo, será incompatible presentar su candidatura a alguno de los cargos
29 públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la Secretaría General de una
30 confederación de nacionalidad, unión territorial, federación estatal, federación de nacionalidad
31 o región, unión provincial, comarcal e insular, al igual que quienes integran las Comisiones
32 Ejecutivas confederal, confederaciones de nacionalidad, uniones territoriales, de las
33 federaciones estatales y quienes integran consejos de administración de empresas ya sean
34 públicas o privadas, salvo en caso de ser representante nombrado por la CS de CCOO.
- 35 Estas incompatibilidades se extenderán a los secretarios o secretarias de las secciones
36 sindicales de las diferentes Administraciones Públicas del ámbito local, provincial, autonómico
37 o general del Estado con relación a los cargos o candidaturas de las reseñadas en el párrafo
38 anterior que sean de la misma Administración en la que ocupa las responsabilidades
39 sindicales.

Artículo 20. Responsabilidad de la CS de CCOO

1. La CS de CCOO no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera, patrimonial y de protección de datos hayan adoptado los órganos competentes de la CS de CCOO.

Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de la CS de CCOO.

2. La CS de CCOO no responderá de la actuación sindical de las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad, uniones territoriales y organizaciones en estas integradas, adoptados por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 19.4 y 5 y 36 (acción sindical) de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de la CS de CCOO.

3. La CS de CCOO no responderá de las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas lo sean a título personal y no representativas del sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la CS de CCOO pudiera adoptar al respecto.

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

1. El incumplimiento de los Estatutos, de los reglamentos o de las decisiones adoptadas por el Congreso, el Consejo Confederal, el Comité de Dirección Confederal, la Comisión Ejecutiva Confederal, la Comisión de Garantías Confederal o la Comisión de Control Administrativo y Financiero podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

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

Por faltas muy graves:

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

b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado.

Esta sanción conlleva también la suspensión definitiva de todas las funciones del consejo de su ámbito.

1 Por faltas graves:

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

4 b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen
5 administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En
6 este supuesto, el órgano sancionador nombrará una persona interventora del órgano
7 sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que
8 sean relativos a los aspectos mencionados.

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

11 Por faltas leves:

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

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

20 4. En el supuesto de imponer la sanción de suspensión definitiva de las funciones del
21 órgano, la Comisión Ejecutiva sancionadora asumirá las funciones de la Comisión Ejecutiva
22 sancionada y de sus Secretarías Generales y designará una comisión gestora que actuará
23 por delegación de la comisión ejecutiva sancionadora, con las funciones correspondientes al
24 órgano que ha sustituido.

25 La Comisión Ejecutiva sancionadora también designará a la persona que, integrando la
26 comisión gestora, la presidirá y ejercerá las funciones y competencias legales y estatutarias
27 correspondientes a la Secretaría General.

28 5. La comisión gestora estará compuesta, al menos, con una persona integrante del
29 órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado.

30 6. Previamente a la designación de la comisión gestora, la Comisión Ejecutiva
31 sancionadora deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.

32 7. La comisión gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un
33 congreso de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en
34 los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo
35 caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que esta sea publicada. La comisión

gestora responderá de su actuación ante el órgano sancionador y su Consejo, y en última instancia ante el máximo órgano de su ámbito, el congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo. 1
2
3
4

8. Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el Consejo del ámbito de la Comisión Ejecutiva sancionadora. 5
6

Artículo 22. Autodisolución o dimisión de los órganos 7

1. Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado (incluida la Secretaría General) haya visto reducidas las personas elegidas directamente en el congreso a menos de la mitad. 8
9
10

2. La autodisolución o dimisión de la Comisión Ejecutiva conlleva también la suspensión definitiva de las funciones del consejo de su ámbito. 11
12

Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el consejo del ámbito superior. 13

3. En los casos de autodisolución o dimisión de la comisión ejecutiva de las organizaciones integradas en la CS de CCOO, la Comisión Ejecutiva Confederal, asumirá las competencias de dicha comisión ejecutiva y las de la secretaría general y designará una comisión gestora que actuará por delegación de la Comisión Ejecutiva Confederal, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. 14
15
16
17
18

La Comisión Ejecutiva Confederal también designará a la persona que, integrando la comisión gestora, la presidirá y ejercerá las funciones y competencias legales y estatutarias correspondientes a la secretaría general. 19
20
21

Previamente a la designación de la comisión gestora, la Comisión Ejecutiva Confederal deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma. 22
23

4. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la comisión gestora. 24

5. La comisión gestora estará compuesta, al menos, con una persona integrante de la Comisión Ejecutiva Confederal y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano dimitido o autodisuelto. 25
26
27

6. La comisión gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso de dicho ámbito para que se proceda a la elección de los nuevos órganos de dirección y representación, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que esta sea publicada. La comisión gestora responderá de su actuación ante el órgano sancionador y su consejo y en última instancia ante el máximo órgano de su ámbito, el congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los 28
29
30
31
32
33
34

1 límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo.

2 **Artículo 23. Reuniones y acuerdos de los órganos**

3 1. Las reuniones ordinarias de los órganos de dirección, distintos del congreso, serán
4 convocadas por la Secretaría General, y la extraordinarias por la Secretaría General o por al
5 menos 1/3 de sus componentes, salvo que en estos estatutos se establezca otra cosa.

6 2. Los órganos se entenderán debidamente constituidos cuando, en primera convocatoria,
7 estén presentes la mitad más uno de sus componentes, y en segunda convocatoria, cuando
8 estén presentes al menos 1/3.

9 3. Las decisiones de todos los órganos serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando
10 se establezca otra mayoría en los estatutos.

11 4. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de sus integrantes presentes son
12 más que los negativos.

13 5. Para establecer las mayorías cualificadas (incluida la mayoría absoluta) previstas en
14 estos Estatutos, se tendrá en cuenta el número total de personas integrantes del órgano fijado
15 en congreso que vaya a tomar la decisión.

16 6. Los congresos se entenderán debidamente constituidos cuando estén acreditados la
17 mayoría absoluta de los delegados y delegadas convocados.

18 En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de
19 establecer las mayorías cualificadas.

20 7. Las decisiones adoptadas serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan y obligan a
21 quienes forman parte del órgano que las adopta, a las estructuras dependientes y a la
22 afiliación del ámbito afectado, independientemente de las reclamaciones o recursos que
23 puedan interponer ante los órganos competentes del sindicato o de la jurisdicción social.

IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN LA CS DE CCOO	1
Artículo 24. Integración en la CS de CCOO	2
1. La solicitud de integración de una federación, una confederación, una unión territorial o una organización sectorial en la CS de CCOO deberá instarse a la Comisión Ejecutiva Confederal y, posteriormente, aprobarse por el Consejo Confederal.	3 4 5
2. La integración en la CS de CCOO por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los estatutos y política sindical de la CS de CCOO.	6 7
Artículo 25. Formas especiales de asociación a la CS de CCOO	8
1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación a la CS de CCOO. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Confederal a instancias de la Comisión Ejecutiva Confederal.	9 10 11
2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a la CS de CCOO que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o la de rama del mismo o análogo ámbito existente en CCOO, requerirá un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo Confederal a instancias de la Comisión Ejecutiva Confederal.	12 13 14 15 16
En los supuestos de fusiones entre organizaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de los presentes Estatutos.	17 18
3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma.	19 20
Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.	21 22

V. ÓRGANOS Y CARGO DE REPRESENTACIÓN DE LA CS DE CCOO

Artículo 26. Órganos y cargo de representación de la CS de CC OO

1. Los órganos de la CS de CCOO son:
- a) El Congreso Confederal.
 - b) La Conferencia Confederal.
 - c) El Consejo Confederal.
 - d) El Comité de Dirección Confederal.
 - e) La Ejecutiva Confederal.
 - f) La Comisión de Garantías Confederal.
 - g) La Comisión de Control Administrativo y Financiero Confederal.
2. El cargo de representación de la CS de CCOO es el secretario o secretaria general, con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 32.

Artículo 27. Congreso Confederal

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

a) Composición:

El Congreso Confederal, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el secretario o secretaria general, la Comisión Ejecutiva Confederal y, a partes iguales, por representantes de las federaciones estatales incluida la representación de la Federación de Pensionistas y Jubilados, por un lado, y de las confederaciones de nacionalidad y uniones territorial, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del congreso. Los delegados y delegadas al Congreso Confederal se elegirán según la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

1 b) Funcionamiento:

- 2 1. El congreso ordinario será convocado por el Consejo Confederal cada cuatro años.
- 3 2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo
4 Confederal por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o
5 federativas que sumen, al menos, dos tercios de cotizantes.
- 6 3. El congreso ordinario será convocado, al menos con seis meses de antelación a las
7 fechas fijadas para su celebración; las ponencias y documentos que sirvan de base para la
8 discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas
9 congresuales del nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con quince días de
10 antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca en las
11 normas de convocatoria del congreso.
- 12 4. Todos los acuerdos del congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que
13 tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Confederación en los apartados
14 de definición de principios y definición de la Confederación, que requerirán mayoría de
15 dos tercios.
- 16 5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del congreso, así como
17 la articulación del proceso congresual, será establecida por el Consejo Confederal.

18 c) Funciones y competencias:

- 19 1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y
20 finanzas, y la política internacional de la CS de CCOO.
- 21 2. Aprobar y modificar el programa de la CS de CCOO.
- 22 3. Aprobar y modificar los estatutos de la CS de CCOO.
- 23 4. Aprobar la composición del Consejo Confederal.
- 24 5. Elegir mediante sufragio libre, directo y secreto la Comisión Ejecutiva Confederal, la
25 Secretaría General, la Comisión de Garantías Confederal y la Comisión de Control
26 Administrativo y Financiero Confederal.
- 27 6. Decidir por acuerdo de 4/5 del congreso sobre la disolución de la CS de CCOO y/o
28 su fusión con otra organización sindical.
- 29 7. Reconocer el carácter de corriente sindical.

Artículo 28. Las conferencias confederales 1

Entre congreso y congreso y cuando, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, se considere oportuno por el Consejo Confederal, podrán convocarse conferencias confederales para debatir y establecer la posición de la CS de CCOO en relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la CS de CCOO, en la línea de lo aprobado en los congresos confederales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la CS de CCOO y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Confederal. 2
3
4
5
6
7
8

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Confederal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo Confederal y al menos tantos delegados y delegadas como integrantes del mismo Consejo Confederal, representando de forma paritaria las estructuras territoriales y de rama. Estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las organizaciones del art. 17.1. 9
10
11
12
13
14

Artículo 29. El Consejo Confederal 15

El Consejo Confederal es el máximo órgano de dirección colegiada entre congreso y congreso. 16
17

a) Composición: el Consejo Confederal estará compuesto por: 18

1. El Comité de Dirección Confederal, incluido el secretario o secretaria general. 19

Las personas que resulten elegidas para formar parte de este Comité, de acuerdo con el artículo 30.a), no generarán vacante en el Consejo Confederal, permaneciendo, por tanto, inalterado el número de integrantes de este órgano. 20
21
22

2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de las federaciones estatales, por una parte, y de las confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales, de otra parte, en proporción directa a las cotizaciones previstas en el art. 27.a), que se elegirán en su respectivo Consejo, necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 11 de los presentes Estatutos, teniendo en cuenta que -a los solos efectos de cumplir la proporcionalidad de género en aquellas organizaciones que corresponda elegir miembros al Consejo-, los secretarios y secretarías generales de la federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales forman parte de su cuota de delegados y delegadas. 23
24
25
26
27
28
29
30
31

3. El Consejo Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, incorporará a sus reuniones, con voz pero sin voto, a integrantes de la CS de CCOO cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal. 32
33
34
35

1 **b) Funcionamiento:**

2 1. El Consejo Confederal será convocado con carácter ordinario por la Comisión
3 Ejecutiva Confederal al menos tres veces al año, y con carácter extraordinario cada vez
4 que lo solicite un tercio de integrantes del Consejo Confederal o del Comité de Dirección
5 Confederal. En este último caso la reunión deberá celebrarse en un plazo no superior a
6 quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

7 2. Las resoluciones y decisiones del Consejo Confederal se adoptarán por mayoría
8 simple, salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos.

9 **c) Funciones y competencias:**

10 1. Discutir y decidir sobre la política general de la CS de CCOO entre dos congresos
11 sucesivos y controlar su aplicación por el Comité de Dirección Confederal y la Comisión
12 Ejecutiva Confederal.

13 2. Convocar el Congreso Confederal. Aprobar las normas que regulan el proceso
14 congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las
15 ponencias.

16 3. Aprobar anualmente el presupuesto de la Comisión Ejecutiva Confederal de gastos
17 e ingresos, así como la aplicación de resultados del ejercicio de la cuenta de pérdidas y
18 ganancias, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.

19 4. Aprobar anualmente los planes de trabajo confederales y los balances de actividad

20 5. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical
21 de las federaciones, uniones territoriales y organizaciones sindicales que así lo soliciten.

22 6. Fijar el sistema de cuotas de la CS de CCOO y resolver los litigios que se puedan
23 presentar derivados de su aplicación.

24 7. Regular la edición de carnés u otros documentos acreditativos de la afiliación.

25 8. Conocerá anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control
26 Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías sobre las actividades de las
27 mismas.

28 9. Elegir a la persona encargada de dirigir Gaceta Sindical.

29 10. Elegirá al director de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR).

30 11. Podrá acordar por mayoría absoluta, a propuesta de la Comisión Ejecutiva
31 Confederal, que sean cubiertas las vacantes que se produzcan en el seno de esta entre
32 congreso y congreso. Las sustituciones acordadas no podrán superar 1/3 del número de

miembros fijado en el congreso.	1
También, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, podrá acordar por mayoría absoluta la ampliación del número inicial de los miembros de la CEC fijados en el congreso.	2
Esta ampliación no podrá superar el 10 % del número de miembros fijado en el congreso.	3
	4
En ambos supuestos la elección se llevará a cabo en el seno del Consejo Confederal, se regirá por lo dispuesto en el art. 11 de estos Estatutos y se mantendrá la proporcionalidad de género salida del congreso.	5
	6
	7
Estas personas incorporadas a la Comisión Ejecutiva Confederal se abstendrán de votar en asuntos que exijan estatutariamente mayorías cualificadas.	8
	9
12. Aprobar, de conformidad con el art. 30.a), el porcentaje de ampliación del Comité de Dirección Confederal, así como elegir a las mujeres u hombres, según proceda, que se incorporarán al mismo, elección que se llevara a efecto de acuerdo con lo establecido en el art. 11.4 g).	10
	11
	12
	13
13. Aprobar por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:	14
a) El reglamento de funcionamiento del Consejo Confederal y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.	15
	16
b) El reglamento que desarrolle el art. 14 sobre medidas disciplinarias y art. 21 de medidas disciplinarias a los órganos de organizaciones integradas en la CS de CCOO.	17
	18
	19
c) El reglamento que desarrolle el art. 10 h) de derecho del afiliado y de la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura.	20
	21
d) El Código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.	22
	23
e) Los reglamentos de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.	24
	25
f) El reglamento de desarrollo del art. 17.6 sobre la sección sindical.	26
g) Los reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de la CS de CCOO y de sus organizaciones confederadas a que se refiere el art. 44 de estos Estatutos.	27
	28
	29
h) El reglamento de solución de conflictos en materia de negociación colectiva.	30
i) El reglamento de funcionamiento de la estructura suprafederativa del Área Pública.	31
	32

1 j) El reglamento que regule los criterios y el procedimiento para el
2 encuadramiento y la ubicación de los sectores fronterizos.

3 k) El reglamento regulador del funcionamiento de la Unidad Administrativa de
4 Recaudación (UAR).

5 l) El reglamento del ámbito de cooperación y participación (ACPI).

6 m) Los que el propio Consejo Confederal, en el desarrollo de la política sindical,
7 considere convenientes.

8 **14.** Convocar las conferencias confederales.

9 **15.** Modificar las denominaciones de las organizaciones confederadas recogidas en el
10 artículo 17.1 a) y b) cuando por cualquier circunstancia estatutaria cambien el nombre
11 recogido en dicho artículo, así como modificar e incluir las disposiciones necesarias que, por
12 imperativos legales o por sentencia judicial firme, sea necesario adaptar en los Estatutos y
13 reglamentos confederales vigentes.

14 **16.** Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.

15 **Artículo 30. El Comité de Dirección Confederal**

16 El Comité de Dirección Confederal es el órgano de dirección con participación de las
17 Secretarías Generales de las organizaciones confederadas que, junto a la Ejecutiva
18 Confederal, llevan a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso y el
19 Consejo Confederal.

20 **a) Composición:**

21 El Comité de Dirección Confederal estará compuesto por el secretario o secretaria general,
22 la Comisión Ejecutiva Confederal y las secretarías generales de las federaciones estatales y
23 de las uniones y confederaciones de nacionalidad y/o región.

24 En el caso de que el resultado de la composición del Comité no garantice el cumplimiento
25 de lo establecido en el art. 11 en lo referente al sindicato de hombres y mujeres, como medida
26 de acción positiva su composición será ampliada hasta garantizar los porcentajes de 40/60
27 fijados en el citado artículo para cada uno de los sexos. La elección se realizará por el
28 Consejo Confederal entre las consejeras y consejeros según proceda, de acuerdo con lo
29 establecido en el art. 11.4 g) de estos estatutos.

30 **b) Funcionamiento:**

31 **1.** El Comité de Dirección Confederal funcionará colegiadamente convocado por el
32 secretario o secretaria general o cuando lo solicite una tercera parte de sus

componentes.	1
2. Responderá ante el Consejo Confederal.	2
3. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.	3
c) Funciones y competencias:	4
1. Definir los objetivos de la política sindical, en especial lo referido a las estrategias de diálogo social y negociación colectiva sectorial.	5 6
2. Coordinar y realizar el seguimiento al diálogo social en las diferentes comunidades autónomas.	7 8
3. Aprobar las políticas organizativas, incluidos los sistemas de resolución de conflictos entre las distintas organizaciones confederadas.	9 10
4. Mediante el procedimiento reglamentario aprobado al efecto por el Consejo Confederal, podrá aprobar por mayoría de 2/3 la reordenación y consiguiente nueva ubicación de los sectores o subsectores que configuran las distintas federaciones estatales, atendiendo a la máxima racionalidad, obligando a las federaciones estatales al cumplimiento estricto de la nueva ubicación. Estos acuerdos deberán ser ratificados por el Consejo Confederal.	11 12 13 14 15 16
5. Por mayoría de 2/3 emitir informe preceptivo para el inicio del proceso de fusión entre federaciones establecido en el artículo 18.1 y realizar propuestas de fusión entre federaciones al Consejo Confederal y su posterior desarrollo, según lo establecido en el punto 2 del mismo artículo de los presentes Estatutos.	17 18 19 20
6. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones confederales, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.	21 22 23 24 25
7. Realizar el seguimiento y evaluación a los planes de trabajo confederales.	26
8. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.	27 28
Artículo 31. La Comisión Ejecutiva Confederal	29
La Comisión Ejecutiva Confederal, de la que forma parte inescindible la Secretaría General, es el órgano de dirección que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso, el Consejo Confederal y el Comité de Dirección Confederal.	30 31 32

1 **a) Composición:**

2 1. El Congreso Confederal fijará su número y elegirá a sus componentes de
3 conformidad con el reglamento del propio Congreso Confederal.

4 2. Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte
5 de la Ejecutiva Confederal.

6 3. A partir del 11º Congreso Confederal, las personas afiliadas no podrán ser elegidas
7 para la Comisión Ejecutiva Confederal por más de tres mandatos. Esta limitación no
8 supondrá, en ningún caso, una restricción para que las personas afectadas puedan
9 presentar su candidatura a la Secretaría General de la Confederación.

10 **b) Funcionamiento:**

11 1. La Comisión Ejecutiva Confederal funcionará colegiadamente convocada por la
12 Secretaría General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.

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

15 3. Podrá elegir en su seno un Secretariado, como órgano de gestión para el desarrollo
16 y aplicación de los acuerdos de la propia Comisión Ejecutiva y del Comité de Dirección
17 Confederal.

18 4. Sus integrantes podrán participar, por delegación de la misma, en las reuniones de
19 cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO.

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

21 6. Responderá ante el Congreso al término de su actuación, ante el Consejo
22 Confederal entre congreso y congreso, así como ante el Comité de Dirección Confederal.

23 **c) Funciones y competencias:**

24 1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso, el Consejo
25 Confederal y el Comité de Dirección Confederal, asegurando la dirección permanente de
26 la actividad de la CS de CCOO, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones
27 urgentes entre reuniones del Consejo Confederal.

28 2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la CS
29 de CCOO.

30 3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la
31 CS de CCOO.

4. Coordinar las actividades del Consejo Confederal y del Comité de Dirección Confederal, de las secretarías y de los servicios técnicos de la CS de CCOO. 1
2
5. Mantener contactos periódicos con todas las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales. 3
4
6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la CS de CCOO. 5
7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la CS de CCOO. 6
7
8. Nombrar a los directores de los departamentos confederales. 8
9. Nombrar a los representantes en los órganos de representación institucional. 9
10. Nombrar hasta un máximo de un tercio de las y los integrantes de un órgano de dirección de rama o territorial entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el Consejo de la organización afectada. 10
11
12
13
14
15
11. Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer en las organizaciones territoriales y federales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos. 16
17
18
12. Potenciar a las Secretarías de Juventud. 19
13. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario. 20
21
14. Corresponderá a la Comisión Ejecutiva de la organización sindical correspondiente o, indistintamente al Secretario General, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos administrativos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación. 22
23
24
25
26
27

Artículo 32. Secretario o secretaria general de la CS de CCOO 28

- a) Es quien representa legal y públicamente a la CS de CCOO. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo Confederal, del Comité de Dirección Confederal y de la Comisión Ejecutiva Confederal de la que forma parte de manera inescindible, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva, y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. 29
30
31
32
33

1 **b)** Tendrá las facultades que la ley le otorga como representante legal y público de
2 CCOO y las que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos. En
3 el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva Confederal se podrá regular
4 la forma de ejercer estas facultades.

5 **c)** Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que le reconocen los
6 presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de la CS de CCOO.

7 **d)** En caso de ausencia, la Comisión Ejecutiva Confederal, colegiadamente,
8 asumirá las funciones reconocidas al secretario o secretaria general durante el
9 período que dure la ausencia.

10 **e)** Si entre congreso y congreso la Secretaría General de la CS de CCOO quedara
11 vacante por cualquier causa, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta
12 en el Consejo Confederal, de acuerdo con lo establecido en el art. 11 de estos
13 Estatutos. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el
14 congreso extraordinario convocado para la elección de un secretario o secretaria
15 general, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

16 **f)** Presidirá las reuniones del Consejo Confederal, del Comité de Dirección
17 Confederal y de la Comisión Ejecutiva Confederal.

18 **g)** El secretario o secretaria general no podrá ser elegido/a por más de tres
19 mandatos.

20 **h)** Presentará el informe al Congreso Confederal en nombre del Consejo
21 Confederal, e informes periódicos al Consejo Confederal en nombre del Comité de
22 Dirección Confederal, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

23 **Artículo 33. Incompatibilidades de las y los integrantes de los órganos** 24 **de dirección de la CS de CCOO**

25 La condición de integrante de la Ejecutiva Confederal Confederal, la Comisión de
26 Garantías Confederal o de la Comisión de Control Administrativo y Financiero Confederal
27 será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

28 - Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.

29 - Representante de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).

30 - Representante de los Parlamentos de las comunidades autónomas y del Parlamento
31 Europeo.

32 - Integrante del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las comunidades
33 autónomas.

- Integrante de Juntas Generales y/o instituciones provinciales. Presidente, presidenta, consejero o consejera de cabildo insular.	1 2
- Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las Administraciones o empresas públicas.	3 4
- La Secretaría General de un partido político.	5
- Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.	6 7
- Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.	8
- Integrantes de consejos de administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser el representante nombrado por designación de la CS de CCOO.	9 10
- Dirigir y/o formar parte del consejo de administración u órganos de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc., cuyos fines sean los de colaborar o llevar a cabo actividades empresariales relacionadas con las actividades y servicios del sindicato o dependientes de este.	11 12 13 14
El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que esté desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano.	15 16 17
Es incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal con la pertenencia a los órganos de dirección, representación, de garantías o control de cualesquiera de las organizaciones integradas en la CS de CCOO.	18 19 20
Artículo 34. La Comisión de Garantías de la CS de CCOO	21
1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones.	22 23 24
2. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten las personas afiliadas o las organizaciones integradas en la CS de CCOO sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los estatutos.	25 26 27
3. Para el caso específico de los procesos congresuales se establecerá un procedimiento extraordinario de urgencia con el objeto de reducir al máximo posible los plazos de resolución. Este procedimiento de urgencia deberá ser aprobado por el Consejo Confederal.	28 29 30
4. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo, y deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses.	31 32

- 1 **5.** La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso
2 Confederal y estará compuesta al menos por cinco titulares y dos suplentes, que no podrán, a
3 su vez, formar parte de los órganos de la CS de CCOO ni de las organizaciones integradas
4 en ella.
- 5 **6.** Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de
6 la Comisión de Garantías.
- 7 **7.** Las personas elegidas en congreso mantendrán sus cargos hasta el siguiente congreso.
- 8 **8.** En el supuesto de producirse una vacante en la Comisión de Garantías Confederal se
9 cubrirá automáticamente con las personas suplentes.
- 10 **9.** En el caso de que la Comisión de Garantías Confederal llegara a tener menos de cinco
11 titulares, las vacantes deberán ser cubiertas hasta un nuevo congreso mediante elección por
12 el Consejo Confederal, de acuerdo con lo establecido en el art. 11 de estos Estatutos.
- 13 **10.** La Comisión presentará un balance de su actuación durante ese período. El balance
14 se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO.
- 15 **11.** La Comisión elaborará un informe anual sobre sus actividades que presentará al
16 Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO.
- 17 **12.** La Comisión de Garantías Confederal se dotará de un reglamento para su
18 funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Garantías constituidas, reglamento
19 que aprobará el Consejo Confederal.
- 20 **13.** Los órganos sindicales y la afiliación de Ceuta y Melilla podrán recurrir en primera
21 instancia a la Comisión de Garantías Confederal, excepto en los casos en los que les
22 corresponda hacerlo ante las Comisiones de Garantías de las federaciones estatales. En las
23 restantes situaciones, salvo en los casos establecidos en los Estatutos confederales o cuando
24 la materia o acuerdo impugnado sea de ámbito confederal, la Comisión de Garantías
25 Confederal no podrá intervenir en primera instancia, sino que sus competencias lo son en vía
26 de recursos contra resoluciones de las Comisiones de Garantías de las organizaciones
27 confederadas correspondientes.
- 28 **14.** La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y
29 sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de la CS de
30 CCOO.
- 31 **15.** La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.

Artículo 35. La Comisión Confederal de Control Administrativo y Financiero	1 2
1. La Comisión Confederal de Control Administrativo y Financiero es el órgano de vigilancia, supervisión y control administrativo y financiero.	3 4
2. Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad de la CS de CCOO.	5
3. La Comisión de Control Administrativo y Financiero será elegida, siempre en número impar, por el Congreso Confederal y estará compuesta al menos por cinco titulares y dos suplentes, que no podrán, a su vez, formar parte de los órganos de la CS de CCOO ni de las organizaciones integradas en ella.	6 7 8 9
4. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.	10 11
5. Las personas elegidas en congreso mantendrán sus cargos hasta el siguiente congreso.	12
6. En el supuesto de producirse una vacante en la Comisión de Control Administrativo y Financiero se cubrirá automáticamente con las personas suplentes.	13 14
7. En el caso de que la Comisión de Control Administrativo y Financiero llegara a tener menos de cinco titulares, las vacantes deberán ser cubiertas hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Confederal, de acuerdo con lo establecido en el art. 11 de estos estatutos.	15 16 17 18
8. El Consejo Confederal aprobará su reglamento de funcionamiento.	19
9. Elaborará un informe anual sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO	20 21
10. Elaborará un informe de su actividad que presentará al Congreso Confederal y se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO.	22 23
11. Auditará todas las organizaciones de la CS de CCOO y podrá acceder o requerir cuanta documentación e información contable o administrativa estime necesaria para el desempeño de su función, incluidas las actas de los órganos del conjunto de la CS de CCOO.	24 25 26
13. Podrá establecer criterios mínimos sobre los que habrán de pronunciarse las auditorías a las que se sometan las organizaciones confederadas, independientemente de los que sean obligatorios por imperativo legal o por normas profesionales de auditoría.	27 28 29
13. Revisará los estados de cuentas confederales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo confederal.	30 31

1 **14.** La Comisión de Control Administrativo y Financiero, para el supuesto de que se
2 hubiera producido daño o quebranto grave en la situación patrimonial o financiera de la
3 Confederación, o cualquiera de sus organizaciones confederadas, como consecuencia de
4 actuaciones irregulares en la gestión económica o administrativa de las mismas, podrá
5 proponer a la Comisión Ejecutiva Confederal la exigencia de responsabilidades.

VI. ACCIÓN SINDICAL

1

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

2

3

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

4

5

6

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

7

8

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

9

10

11

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

12

13

VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES, SERVICIOS TECNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL

Artículo 37. Órgano de prensa de la CS de CCOO

El medio de expresión y difusión de CCOO es la Gaceta Sindical, bajo la responsabilidad del Consejo Confederal y dotada de un consejo editorial. Todos los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO recibirán esta publicación, y están obligados a promover su suscripción entre la afiliación y entre los trabajadores y trabajadoras en general. Asimismo, la Gaceta Sindical será lugar de debate y reflexión. Se promoverán desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de la CS de CCOO.

Artículo 38. Fundaciones de la CS de CCOO

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

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

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

Artículo. 40. Patrimonio documental de la CS de CCOO

El patrimonio documental de la CS de CCOO está compuesto por el conjunto de documentos producidos, recibidos o reunidos por los distintos órganos de la CS de CCOO y de sus organizaciones confederadas, así como por las personas físicas a su servicio en el ejercicio de sus responsabilidades. La CS de CCOO y sus organizaciones confederadas, en tanto que titulares, son responsables del patrimonio documental y su gestión a través del Sistema de Archivos de CCOO.

VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	1
Artículo 41. Principios de la actuación económica	2
La actividad de la CS de CCOO, de las organizaciones confederadas y las de aquellas en que estas se organizan y articulan, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:	3 4
- Autonomía de gestión: La CS de CCOO, las federaciones estatales y confederaciones de nacionalidad o uniones territoriales a que se refiere el art 17.1, dispondrán de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.	5 6 7 8 9
Dicha autonomía implica:	10
- La capacidad para aprobar sus presupuestos. Presentarán presupuestos y cuentas anuales consolidadas de todas las estructuras que integran cada organización confederada.	11 12 13
- La gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular y el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los presentes estatutos y sus normas de desarrollo.	14 15
- Gestión presupuestaria. El presupuesto de las distintas organizaciones que integran la CS de CCOO constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.	16 17
- Gestión no lucrativa. Los eventuales resultados económicos positivos de la actividad desarrollada por las organizaciones referidas en el art 17.1 se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de cada una de las organizaciones que integran la CS de CCOO, sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquellos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.	18 19 20 21 22
Las retribuciones percibidas, en su caso, por integrantes de los órganos de dirección de cargos de representación lo serán en concepto de vínculo asociativo sindical de carácter voluntario no laboral y adscrito temporalmente a mandato congresual y estarán sujetas al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.	23 24 25 26
- Información y transparencia. La CS de CCOO y sus organizaciones confederadas están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo.	27 28
- Hacer pública, mediante la página web o cualquier otro sistema, la información económica y financiera, el estado de sus cuentas, y el origen de los recursos del conjunto	29 30

1 de las organizaciones confederadas.

2 - Disponer de:

3 - Un registro de contabilidad donde figuren sus estados de ingresos-gastos y su
4 balance general.

5 - Un registro de afiliadas y afiliados.

6 - Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.

7 - Un registro de apoderamientos.

8 - Toda empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier estructura de
9 CCOO deberá cumplir la normativa laboral y fiscal, así como los convenios colectivos
10 correspondientes, en especial lo referente a los derechos sindicales.

11 **Artículo 42. Patrimonio y financiación de la CS de CCOO y de las** 12 **organizaciones confederadas**

13 Los recursos y bienes propios de la CS de CCOO y de cada una de las organizaciones
14 confederadas en la misma están integrados por:

15 1. La parte proporcional de las cuotas de las personas afiliadas que les resulte de
16 aplicación. Su importe, periodicidad y formas de abono se determinarán por el
17 Consejo Confederal.

18 2. Los ingresos "extra cuotas" tasados en el reglamento que contempla este tipo de
19 recursos. Entre ellos, los ingresos o compensaciones de gastos por representación
20 sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aun cuando aquella se
21 ejerza mediante representación nominal delegada

22 3. Las donaciones y legados a favor de las organizaciones

23 4. El capital acumulado por las organizaciones a lo largo de su gestión.

24 5. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos
25 procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes
26 y convenios en vigor. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.

27 6. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones
28 legales y preceptos estatutarios.

29 7. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a la CS
30 de CCOO o a cada una de las organizaciones confederadas. Para la gestión de los

servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas. 1
2

8. El patrimonio documental. 3

La admisión de recursos y su formalización corresponden exclusivamente a la CS de CCOO y cada una de sus organizaciones confederadas. Solo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones en que estas últimas se estructuran. 4
5
6

Artículo 43. Balance y presupuesto de la CS de CCOO 7

Anualmente, los órganos de dirección correspondiente de cada una de las organizaciones confederadas de la CS de CCOO presentarán a su Consejo, un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de su actividad y de las demás estructuras que las integran, así como sus cuentas anuales con la aplicación de los resultados del ejercicio. El Comité de Dirección Confederal presentará, conjuntamente con el presupuesto de la Comisión Ejecutiva Confederal o sus cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones confederadas. 8
9
10
11
12
13
14

La CS de CC.OO. y las organizaciones confederadas, referidas en el art.º 17.1 podrán establecer en los correspondientes presupuestos anuales fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente, y será publicado para general conocimiento de sus afiliados y afiliadas. 15
16
17
18
19

Artículo 44. Ordenamiento de la gestión económica 20

El Consejo Confederal para ordenar su gestión económica y la de las organizaciones confederadas aprobará: 21
22

1. El importe, periodicidad y formas de abono de la cuota. 23

2. Un plan de cuentas y un manual de procedimiento de gestión, de obligatoria aplicación en el conjunto de las organizaciones que integran la CS de CCOO 24
25

3. Los criterios anuales para la elaboración de los presupuestos y su gestión atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos. 26
27

4. El presupuesto y la aplicación de resultados de la CS de CCOO. 28

5. El reglamento marco de los fondos patrimoniales de todas las organizaciones confederadas y los de gestión de los fondos patrimoniales confederales. 29
30

6. El reglamento de funcionamiento de los centros contables 31

- 1 7. El reglamento de funcionamiento de la Unidad Administrativa de Recaudación.
- 2 8. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica.
- 3 9. El reglamento y acuerdo marco de relaciones laborales del personal asalariado
4 de la CS de la CCOO y sus organizaciones confederadas
- 5 10. Las líneas generales de la política de recursos humanos.
- 6 11. Los proyectos de iniciativa económica de la CS de CCOO y sus organizaciones
7 confederadas.
- 8 12. La norma de gastos e Ingresos de servicios comunes, de aplicación a todas las
9 estructuras de rama y territorio.
- 10 13. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin
11 afectar a la autonomía de gestión de las organizaciones.

12 **Artículo 45. La actividad mercantil y fundacional**

- 13 La CS de CCOO y las organizaciones confederadas podrán desarrollar iniciativas
14 económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto confederal de
15 CCOO. Su aprobación corresponde al Consejo de la organización correspondiente, previo
16 informe favorable del Consejo Confederal.

17 **Artículo 46. Obligaciones de las organizaciones integradas en la CS de** 18 **CCOO**

- 19 Todas las organizaciones integradas en la CS de CCOO tienen la obligación de cotizar a
20 través de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR) y en la forma y cuantía que se
21 establezcan por el Congreso Confederal.

- 22 Aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos
23 por el Consejo Confederal, no podrán ejercer el derecho de voto en el mismo en cuanto no
24 hayan regularizado su situación.

- 25 Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e
26 ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos superiores de rama y territorio
27 independientemente de donde consoliden. A través de los mecanismos contemplados en el
28 Comité de Dirección Confederal se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas
29 en el conjunto de las organizaciones confederadas.

- 30 El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las
31 medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos y en su desarrollo reglamentario.

La CS de CCOO arbitrara las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre las diversas organizaciones que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros que, derivados de condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia en la CS de CCOO de federaciones de rama o uniones territoriales o de CCOO en determinados sectores o territorios por no tener capacidad económica de autofinanciación.

Artículo 47.- Personal con vínculo laboral de la CS de CCOO

Aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para realización exclusiva en tareas no sindicales que presten sus servicios en la CS de CCOO, se definirán y clasificarán con arreglo al convenio colectivo que les sea de aplicación.

La selección de personas se efectuará con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y transparencia.

Las organizaciones promoverán una política activa de integración de plantillas de personas con discapacidad.

Artículo 48.- Personal con vínculo asociativo sindical de carácter no laboral de la CS de CCOO

Las personas afiliadas que se dediquen a tareas sindicales, por ser cargos electos o por ser nombradas adjuntas y de confianza a los cargos electos o a las ejecutivas (personal sindicalista), no sujetas a un control horario fijo y, por tanto, con flexibilidad en el tiempo de dedicación y en la disponibilidad, y desempeñen, las tareas propias de la actividad sindical, no tendrán relación laboral con la organización sindical que las retribuya o compense, siendo su relación de carácter voluntario.

Si tienen retribución, por su dedicación a tiempo completo o parcial, se les dará de alta en los Códigos de Cuenta de Cotización abiertos para los/as sindicalistas en el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad a lo establecido en la Ley 37/2006, procediéndose a un nombramiento sindical para el periodo que se determine en los Estatutos y sus retribuciones serán conforme a lo que se determine en el órgano correspondiente (Congreso, Consejo o Comisión Ejecutiva). Cuando los/as sindicalistas cesen en sus cargos o puestos de responsabilidad (por las causas establecidas estatutariamente) no tendrán derecho a indemnización.

IX. DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS 1 2

Artículo 49. Disposiciones de desarrollo y adaptación 3

Según lo establecido en los artículos 2 y 19.1, estos Estatutos Confederales serán desarrollados en los de las organizaciones confederadas reseñadas en el artículo 17.1, desarrollo que debe respetar en todo caso lo dispuesto en los presentes. 4
5
6

Serán desarrollados en los estatutos de las federaciones estatales el artículo 17.3, 17.4 y 17.5 y en los de las confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales el artículo 17.8. 7
8

Dentro del respeto a lo establecido en estos Estatutos Confederales, serán artículos de necesaria adaptación en los estatutos de las organizaciones listadas en el artículo 17.1, en virtud de las peculiaridades organizativas de su ámbito, los artículos 3, 5 y 17.8 (por las confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales); 3, 6, 7, 17.3, 17.4, 17.5, 17.6 (por las federaciones estatales); y por todas ellas los artículos 19, 20, 27, 28, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 46 y 50. 9
10
11
12
13
14

X. DISOLUCIÓN DE LA CS DE CCOO	1
Artículo 50. Disolución de la CS de CCOO o de las organizaciones confederadas	2
	3
Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de la CS de CCOO. La forma de disolución del patrimonio confederal se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.	4
	5
	6
En los supuestos de disolución de una confederación de nacionalidad, unión territorial o federación estatal, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de la CS de CCOO, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple del congreso extraordinario convocado al efecto.	7
	8
	9
	10
	11
	12

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA CS DE CCOO 1

APROBADOS EN EL CONGRESO CONFEDERAL 2

En relación con el artículo 32, apartado b) de los Estatutos, el secretario general o secretaria general tendrá las siguientes facultades: 3
4

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; 5
aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de 6
sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, 7
cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; 8
hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de 9
todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, 10
envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase. 11

Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, 12
incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, 13
aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas 14
generales. 15

Operar con bancos, cajas de ahorros y demás organismos y entidades bancarias de todo 16
tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco 17
de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional y, sus sucursales, 18
haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar 19
cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de 20
seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y 21
otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos 22
y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de 23
valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos, 24
incluyendo la firma electrónica. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de 25
efectivos o valores, provisionales o definitivos. 26

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad 27
financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la CS de CCOO, o a las sociedades, 28
empresas y fundaciones en cuyo capital participe la CS de CCOO y las organizaciones 29
relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información 30
relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades 31
financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la CS de CCOO, 32
así como de la propia CS de CCOO y de sus organizaciones. 33

Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la 34
legislación en relación con planes y fondos de pensiones, estén o no constituidos con 35

1 participación de CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones. Instar y otorgar actas
2 notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas;
3 solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad;
4 hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes.
5 Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y
6 centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o
7 locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos,
8 organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos
9 instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier
10 otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales,
11 administrativos, contencioso-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados,
12 jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones
13 en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la
14 ratificación y absolver posiciones.

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

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

31 Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito
32 territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos,
33 Dirección General de Trabajo, Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados,
34 Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal
35 Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de
36 Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado,
37 ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes,
38 juicios, trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para
39 ratificarse y absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que
40 fuere, convenios colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto
41 colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos.

Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados y delegadas de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los institutos u organismos dependientes de los ministerios, incluidos el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Competitividad, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, comunidades autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Asimismo, se le faculta expresamente para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de la CS de CCOO, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida al secretario o secretaria general en estos Estatutos. 12 13 14 15

Corresponderá al secretario general o indistintamente a la Comisión Ejecutiva de la organización sindical correspondiente, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos administrativos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación. 16 17 18 19 20 21



**confederación sindical
de comisiones obreras**