



**1977 - 2017**

# **XI CONGRESO**

## **BILTZAR NAGUSIA**

**VITORIA/GASTEIZ 1 y 2 de Junio de 2017**

**PONENCIA CONGRESUAL**  
**PROPUESTA ESTATUTOS**

---

**KONGRESUKO TXOSTENA**  
**ESTATUTU PROPOSAMENA**



**CC OO**

**euskadiko langile komisioak**



# **XI CONGRESO**

## **BILTZAR NAGUSIA**

<b>PONENCIA CONGRESUAL</b>	<b>pág. 5</b>
<b>PROPUESTA ESTATUTOS</b>	<b>pág. 44</b>

---

<b>KONGRESUKO TXOSTENA</b>	<b>5. or.</b>
<b>ESTATUTU PROPOSAMENA</b>	<b>44. or.</b>



1977 - 2017

Edita: CS de CCOO de Euskadi  
Fecha: 7-11-2016  
Euskadiko Langile Komisioak  
Uribitarte, 4 - 48001 - BILBAO

---

[www.ccoo-euskadi.net](http://www.ccoo-euskadi.net)

***KONGRESUKO TXOSTENA***  
***CCOO EUSKADIKO KSaren XI. KONGRESUA***

***CCOO Euskadiko KSaren Kontseilu Konfederalak  
onartua 2016ko azaroaren 3an***

---

**PONENCIA CONGRESUAL**  
**XI CONGRESO CS CCOO DE EUSKADI**

**Aprobada por el Consejo Confederal de la  
CS CCOO de Euskadi el 3 de Noviembre de 2016**



**OHARRAK**

The logo for OHARRAK features the word "OHARRAK" in a bold, uppercase, sans-serif font. The text is centered and positioned above a dark, downward-pointing chevron shape that tapers to a point at the bottom.

## ÍNDICE / AURKIBIDEA

<b>1. LA CRISIS POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL. LA GESTIÓN DE LA CRISIS Y SUS EFECTOS. RÉPLICA SINDICAL</b> <i>KRISI POLITIKO, EKONOMIKO ETA SOZIALA.</i> <i>KRISIAREN KUDEAKETA ETA HORREN ONDORIOAK. ERANTZUN SINDIKALA</i> .....	07
1.1 Empleo y su calidad <i>Enplegua eta horren kalitatea</i> .....	08
1.2 Batalla cultural. Lo colectivo. Los servicios públicos. La crisis de representatividad. <i>Bataila sindikala. Arlo kolektiboa. Zerbitzu publikoak. Ordezkaritza-krisia</i> .....	08
1.3 El repliegue corporativo <i>Atzera-egite korporatiboa</i> .....	09
<b>2. LOS CAMBIOS Y SUS RETOS</b> <i>ALDAKETAK ETA HORREK DAKARTZAN ERRONKAK</i> .....	10
2.1 Modelo de empresa <i>Enpresa eredua</i> .....	10
2.2 Cambios en la sociedad <i>Gizartearen aldaketak</i> .....	11
2.3 El marco de las relaciones laborales <i>Lan harremanen markoa</i> .....	12
<b>3. EL MODELO SINDICAL. NEGOCIACIÓN COLECTIVA, INTERLOCUCIÓN SOCIAL</b> <i>EREDU SINDIKALA. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA,</i> <i>GIZARTE ELKARRIZKETA</i> .....	13
3.1 El valor de la negociación colectiva <i>Negoiazio kolektiboaren balioa</i> .....	13
3.2 Situación de la negociación colectiva en Euskadi desde las Reformas laborales de 2010 y 2012, principales problemas <i>Negoiazio kolektiboaren egoera Euskadin 2010 eta 2012ko</i> <i>lan erreformatatik, arazo nagusiak</i> .....	13
3.3 La apuesta de CCOO de Euskadi por el convenio sectorial territorial <i>Euskadiko CCOOren apustua lurraldeko sektore hitzarmenaren alde</i> .....	14
3.4 El papel de CCOO en defensa de un Marco de Convenios en Euskadi <i>CCOOren papera Hitzarmenen Marko baten defentsaren alde Euskadin</i> .....	14
3.5 La acción sindical en la empresa <i>Ekintza sindikala enpresan</i> .....	15
3.6 La articulación de la negociación colectiva <i>Negoiazio kolektiboaren artikulazioa</i> .....	16
3.7 Los convenios de eficacia limitada <i>Eragin mugatuko hitzarmenak</i> .....	16
3.8 El diálogo social <i>Gizarte elkarrizketa</i> .....	17
3.9 Área pública <i>Arlo publikoa</i> .....	18

<b>4. EL SINDICATO EN LA EMPRESA</b>	
<i>SINDIKATUA ENPRESAN</i> .....	20
4.1 Sindicato proactivo, a la ofensiva	
<i>Sindikatu proaktiboa, edo ofentsiba</i> .....	20
4.2 La Salud Laboral	
<i>Lan Osasuna</i> .....	22
4.3 Nuestro papel en la Formación Profesional	
<i>Gure papera Lanbide Heziketan</i> .....	24
4.4 La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
<i>Emakume eta gizonezkoen arteko aukera berdintasuna</i> .....	27
<b>5. LEGITIMIDAD SINDICAL</b>	
<i>LEGITIMOTASUN SINDIKALA</i> .....	29
5.1 Afiliación representación	
<i>Afiliazioa ordezkari</i> .....	29
5.2 La participación	
<i>Parte-hartzea</i> .....	30
5.3 Comunicación interna y externa	
<i>Barne eta kanpo komunikazioa</i> .....	31
5.4 Movimientos sociales	
<i>Gizarte mugimenduak</i> .....	33
<b>6. EFICACIA Y TRANSPARENCIA</b>	
<i>ERAGINKORTASUN ETA GARDENTASUNA</i> .....	34
6.1 Planificación y evaluación de la acción sindical	
<i>Ekintza sindikalaren planifikazio eta ebaluazioa</i> .....	34
6.2 Atención a la afiliación	
<i>Afiliazioarekiko arreta</i> .....	35
6.3 Mancomunar recursos	
<i>Baliabideak elkartu</i> .....	36
6.4 Financiación, recursos y presupuestos	
<i>Finantziarioa, baliabideak eta aurrekontuak</i> .....	37
6.5 La formación sindical	
<i>Prestakuntza sindikala</i> .....	38
<b>CONCLUSIONES</b>	
<i>ONDORIOAK</i> .....	40

1. ¶ = **LA CRISIS POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL. LA GESTIÓN DE LA CRISIS Y SUS EFECTOS. REPLICA SINDICAL**  
*KRISI POLITIKO, EKONOMIKO ETA SOZIALA. KRISIAREN KUDEAKETA ETA HORREN ONDORIOAK. ERANTZUN SINDIKALA*
2. La crisis que estalló en el ya lejano año 2007 ha sido mucho más que una crisis económica. La gestión de la misma ha terminado por impregnar la configuración económica, social y política de nuestro entorno. Ha cambiado de una forma sustancial la relación entre la ciudadanía, sus instituciones y las organizaciones mediadoras entre ambas. Como consecuencia existe una crisis de representatividad que afecta al conjunto político y social y no deja a ninguna organización indemne, incluidas las organizaciones sindicales.
3. Por otro lado en el plano socioeconómico la apuesta para los países con cuadros macroeconómicos más debilitados, especialmente debido al volumen de su endeudamiento público y privado y a la debilidad de sus aparatos productivos en un escenario de creciente competencia global, ha sido la devaluación interna.
4. Esta devaluación se ha concretado en medidas destinadas a promover una caída salarial. De forma paralela la crisis fiscal, producto de las insuficientes políticas de recaudación, ha conllevado un ajuste en el gasto público cuestionando el sostenimiento de los servicios y la inversión pública.
5. Esto ha afectado también al propio derecho a la negociación colectiva de las y los empleados públicos en el conjunto de las administraciones vascas aplicando, de forma unilateral una serie de recortes, que han incidido en las condiciones de trabajo y de una forma especial en la cantidad y calidad del empleo en las administraciones públicas vascas, con una repercusión en los derechos de ciudadanía, en los propios servicios públicos y en la inversión en infraestructuras.
6. La disputa en la salida de la crisis supone una pugna por la reconfiguración del poder económico, político y social en toda regla. El discurso dominante concluye que han sido las políticas de austeridad y devaluación las que han posibilitado que actualmente las cifras macroeconómicas estén creciendo de forma apreciable Según este relato, tras el crecimiento macro, este se filtrará al conjunto de la población siempre que se profundice en las políticas hasta ahora aplicadas.
7. CCOO de Euskadi tiene que construir un relato distinto en esa pugna citada por la reconfiguración de poder que se está dando en nuestras sociedades. Las políticas de austeridad no han posibilitado la salida de la crisis, la han alargado y agravado durante largos años. De hecho, en buena parte el cambio de ciclo económico es consecuencia de la ruptura de los dogmas de la austeridad que se han dado en las políticas monetarias europeas; también como consecuencia de la evolución del precio de las materias primas y otras variables que nada tienen que ver con la austeridad inducida por las necesidades de los acreedores centroeuropeos. Y por qué no decirlo, por los mayores márgenes que en determinados años, y al calor de las necesidades político/electorales de los partidos del centro derecha, se dieron en países como España. Sin embargo las exigencias de la consolidación fiscal, los márgenes estrechos entre las exigencias de déficit público y la insuficiencia fiscal, amenazan no sólo con recortes coyunturales sino con un profundo cambio en el modelo social y laboral conocido, de consolidarse la actual tendencia.
8. En este contexto y para estos objetivos, es por los que se ha desvertebrado el sistema de Negociación Colectiva sobre el que habíamos construido nuestro modelo sindical. La apuesta por la devaluación y la caída salarial no se hizo desde una apelación a la contención de los incrementos salariales. No se planteó un acuerdo social que pudiera recordar remotamente a los "Pactos de la Moncloa". Se hizo deteriorando el instrumento de asignación salarial, es decir la

negociación y el convenio colectivo. Impidiendo que los propios agentes sociales organizáramos pactadamente la propia estructura de convenios (se dio prevalencia necesaria al convenio de empresa frente al sectorial), e incluso poniendo en riesgo la vigencia del mismo cuando decajera la ultraactividad en caso de no llegar a un acuerdo previo.

9. De la misma manera, se ha cuestionado de forma creciente el papel de los sindicatos en su faceta de agentes sociales. Es decir, como interlocutores necesarios con los poderes públicos y las contrapartes empresariales a la hora de determinar políticas públicas que afectan a las personas a las que representamos. Este cuestionamiento se ha producido fundamentalmente por la vía de los hechos, al optar por la unilateralidad de los Gobiernos y diluir los ámbitos de participación que no estuvieran estrictamente normativizados (el ejemplo más claro es el CES).
10. Estas realidades en Euskadi además tienen condicionantes propios muy importantes. Muchas de las situaciones y controversias que estamos atravesando sobre la negociación colectiva y el propio diálogo social, tienen unas consecuencias distintas después de los cambios regulatorios de la crisis (fundamentalmente las reformas laborales). Pero son situaciones que devienen de viejas prácticas entre el poder público y los agentes sociales vascos. La parálisis recurrente de la negociación de los convenios (especialmente sectoriales), y la dificultad de tener espacios de interlocución con la administración (especialmente el Gobierno Vasco), vienen de lejos. Han cambiado las consecuencias, pero las prácticas son anteriores a la crisis.

---

#### **11. 1.1 Empleo y su calidad**

##### *Enplegua eta horren kalitatea*

12. Consecuencia casi necesaria de los planteamientos anteriores era el deterioro de la calidad del empleo creado. Tras años de pérdida incesante de puestos de trabajo, población ocupada, activa, incluso de población total, hay un repunte estadístico del empleo que se crea. Sin embargo seguimos en tasas de paro que ejercen un efecto disciplinador de la clase trabajadora. El empleo que se crea sigue siendo excesivamente precario, marcado por una utilización recurrente de la temporalidad, así como de la contratación a tiempo parcial no deseada. Las tasas de cobertura de la prestación por desempleo han caído a mínimos históricos, si bien esta situación es paliada en Euskadi por la existencia de la RGI como derecho subjetivo y exigible.
13. Sin embargo esta incertidumbre en el empleo condiciona la acción sindical de una forma evidente y abordar esta problemática es un objetivo sindical de primer orden. La temporalidad y la inestabilidad, la rotación en el puesto de trabajo, tiene efectos muy relevantes sobre un buen número de personas trabajadoras a la hora de interpretar la utilidad del sindicato, la norma colectiva que genera y su propia actuación pegada al terreno.

---

#### **14. Batalla cultural. Lo colectivo. Los servicios públicos. La crisis de representatividad**

##### *Bataila kulturala. Arlo kolektiboa. Zerbitzu publikoak. Ordezkaritza-krisia*

15. De forma a veces velada y a veces explícita, hay un discurso dominante que ha querido situar el problema de la crisis como un problema de sostenibilidad del modelo de “derroche” que suponía la “cosa pública”. Un discurso demagógico que se inició con las supuestas prebendas de la “clase política”, siguió por los privilegios de las personas trabajadoras del sector público, y concluyó en un cuestionamiento general de todo el aparato público e institucional en el que se asienta el propio sistema democrático.
16. Es cierto que el modelo institucional ha caído en una crisis profunda al dejar de satisfacer las demandas democráticas de la mayoría social, y se ha dado una pérdida de vinculación respecto a la sociedad. Seguramente es algo cierto que las organizaciones mediadoras y que vertebran sociedad han caído en prácticas y dinámicas endogámicas, apareciendo, más como aparatos profesionales y electorales que como herramientas que vehiculizan la sociedad civil respecto a la institución.
17. Pero siendo todo esto cierto, las cuestiones son algo más complejas y requieren de una fuerte pedagogía de la que el sindicato no se puede abstraer. Ha sido la asimetría entre el poder económico y el poder político en el proceso de globalización, la que ha provocado que hoy los márgenes de las políticas económicas sean escasos, especialmente en los países en dificultades. Ensanchar esos márgenes requiere de instituciones y fuerzas sociales cada vez más interconectadas para cambiar las correlaciones de fuerzas en los ámbitos globales y cercanos.

18. No podemos asumir el relato liberal que pretende situar como ineficiente el sector público y la regulación pública de las relaciones económicas. La parte de renta disponible que las personas asalariadas tendrán que asumir en ese modelo en el que parte de las contingencias dejen de estar cubiertas por lo público (ejemplo, los copagos), van a drenar las mejoras que seamos capaces de conseguir en la acción sindical.
19. Una acción sindical marcada por una negociación colectiva, que ha sufrido un proceso de liberalización, pretendiendo quebrar el poder sindical de generar derechos cuasi-universales (eso y no otra cosa es tener una negociación colectiva que da cobertura al 90% de las personas asalariadas), y sustituirlo por una negociación de cobertura baja, en cierto modo privatizada en los ámbitos en los que se pueda desarrollar.
20. Fortalecer un discurso sobre la importancia de lo común, lo compartido, lo público en sentido amplio, de la sociedad como un espacio de contrato social donde decidimos políticamente cubrirnos mutuamente contingencias entre anónimos, es un discurso y una práctica imprescindibles para recuperar el valor del sindicalismo.
21. Y evidentemente el valor del sindicalismo requiere que el trabajo se sitúe en el centro de la producción de valor en la sociedad, y a la vez que se perciba como un ámbito desmercantilizado por mucho que se dé en una organización mercantil como es la empresa, además del trabajo no remunerado. La regulación del trabajo no puede darse en claves mercantiles y en lógicas estrictamente economicistas. Este concepto, de mucha profundidad, es lo que está detrás de la creciente desnormativización del empleo y su regulación. El trabajo no es un input productivo más, no es una tuerca, ni el mercado de una materia prima. Su regulación no es una cuestión sólo económica, sino que es una institución social, requiere una perspectiva social y que sea regulado por agentes sociales y poderes democráticos.

---

## 22. 1.3 El repliegue corporativo

### *Atzera-egite korporatiboa*

23. Seguramente la mayor amenaza al sindicalismo de clase, junto a la hegemonía de pensamiento neoliberal, es que las respuestas al mismo se den en clave de repliegues y proliferación de opciones corporativas, a la hora de enfrentar los problemas.
24. Estas dinámicas han sido respuestas habituales en las crisis económicas, cuando éstas han conllevado profundas convulsiones sociales o políticas. La opción por el corporativismo y el repliegue toma numerosas formas, como se puede apreciar en la vida política de muchos países, la proliferación de opciones eurofóbicas, o incluso el renacimiento de formas reaccionarias de nacionalismo del este de Europa y algunas formas de entender las relaciones norte-sur, centro-periferia.
25. La combinación del liberalismo económico y el conservadurismo político es el contrapunto que alimenta esas tendencias. Seguramente el sálvese quien pueda, traducido al sindicalismo es algo muy parecido a las tendencias corporativas que se dan cada vez en más ámbitos.
26. CCOO de Euskadi desde su visión integradora de las realidades distintas debe erigirse junto al resto de la Confederación y del movimiento sindical de clase, como un contrapunto para exigir espacios de solidaridad y de federalización de ámbitos de decisión. En lo sindical la apuesta por integrar intereses diversos, que hoy constituyen la realidad de la clase trabajadora, debe ser un vector estratégico de lo que somos.
27. Desde estas premisas construimos los mandatos marco que deben inspirar el conjunto de la ponencia, así como el proyecto de CCOO de Euskadi.

28.

**2 - LOS CAMBIOS Y SUS RETOS***ALDAKETAK ETA HORREK DAKARTZAN ERRONKAK*

29. Generalmente entre los efectos de la crisis suele señalarse de forma fundamental que el mundo resultante no es el que conocíamos. Algunos de estos cambios vienen de varias décadas atrás, y otros son más recientes producto de decisiones políticas. En todo caso, la interacción de unos y otros modifican de forma radical el “hábitat” en el que CCOO de Euskadi debe hacer su acción sindical. Queremos destacar al menos los siguientes:

**30. 2.1 - Modelo de empresa***Enpresa eredua*

31. Desde los años 70 venimos asistiendo a una profunda transformación del modelo de empresa fordista tal como lo conocíamos. Unos cambios que en nuestra realidad más concreta van a coincidir con el final de la dictadura, la llegada de la democracia y posteriormente el programa de “modernización” de la economía española y vasca.

32. Paralelamente a ese proceso se introducen cambios profundos en el tejido empresarial. Privatizaciones del sector público, deslocalización y subcontratación comienzan a ser términos recurrentes en el diccionario empresarial.

33. La conjunción de concentración de poder financiero con maximización del valor de la acción y descentralización productiva, transforman la realidad empresarial en la que nos movemos y donde a partir de ahora vamos a encontrarnos con el “empresario complejo”. O lo que es lo mismo, presenciamos el tránsito del proceso productivo integrado (donde existe identificación entre el empresario que controla el proceso productivo y el empleador), al proceso productivo en red (donde la empresa que controla el proceso productivo no es la misma que establece las relaciones laborales con trabajadores y trabajadoras, al menos formalmente).

34. Este proceso de externalización implica, además, que la empresa principal valorizará en mayor medida aquella parte del proceso productivo que mantiene, al tiempo que restará valor a aquellas actividades que ha descentralizado, con las consiguientes repercusiones en las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.

35. Este es el tejido empresarial en el que le toca al sindicato desarrollar su acción sindical. De aquellas grandes empresas en las que surgieron las comisiones obreras, y en las que existía una relación laboral directa, subordinada y en régimen de dependencia entre cualquiera de las personas que desarrollaban su actividad laboral en el centro de trabajo y la empresa empleadora, a esta nueva realidad de empresas, con buena parte del proceso productivo descentralizado hacia contratistas y subcontratistas.

36. Una realidad, por tanto, tan atomizada como las propias plantillas, donde muchas veces las personas asalariadas seguramente estén mejor organizadas, y el sindicato sea en consecuencia más fuerte en las empresas principales y no tanto en esas empresas de la “periferia” del proceso productivo en red.

37. Tanto es así que la propia percepción sobre el sindicato, y sobre las respuestas que ofrece y el valor de la afiliación, puede variar entre las distintas personas que comparten un mismo espacio de trabajo en función de cuál sea la empresa de la que dependen.

38. El sindicato necesita, en consecuencia, dotarse de una organización que equilibre estas situaciones, que refuerce su presencia en aquellas partes fuertes (o donde se percibe su fortaleza) y crezca y se haga visible en aquellas más débiles.

---

**39. 2.2 - Cambios en la sociedad***Gizartearen aldaketak*

40. En un contexto global tras la segunda guerra mundial, se produce el desarrollo del estado de bienestar hasta finales de los 70 o primeros 80. En ese marco se propaga la idea de que las diferencias de clase tenderán a desaparecer por la actuación redistributiva de esos estados de bienestar, unida a otros factores como la extensión de la educación superior. En ese contexto encuentra su sentido la figura manida del “ascensor social”, que introduce la idea de que no hay compartimentos estancos y que es posible el ascenso social impulsado por la redistribución efectiva de los recursos económicos, por la vía salarial o por las políticas desarrolladas por el estado de bienestar.
41. Sin embargo, la progresiva imposición de la ideología neoliberal, con la desregulación galopante de los mercados y el proceso de deconstrucción del estado de bienestar, agravada en los últimos años por las políticas austericidas, nos ha conducido a una polarización social creciente y a una especie de retorno a las “posiciones sociales heredadas”, con el mecanismo del ascensor social gripado.
42. De forma paralela, los cambios en las prácticas empresariales nos traen una consecuencia muy clara: el trabajo remunerado hoy ya no es garantía para salir de situaciones de pobreza y exclusión social. Si las empresas externalizan parte de sus procesos productivos, lo hacen desvalorizando esas partes, tensionando a la baja en las condiciones laborales y en los salarios.
43. Surge en este contexto el concepto del precariado, estrechamente vinculado a las personas jóvenes que desde su heterogeneidad han sido las más afectadas. Si usamos como medidor de la situación de estas personas la capacidad para realizar un proyecto vital autónomo, vemos que la edad media de la juventud vasca para emanciparse son los 30 años, 4 años por encima de la media europea. La tasa de pobreza entre las personas de los 15 a los 24 años está en el 8,7%, casi tres puntos más que para el conjunto. Las dificultades con las que se encuentran las personas jóvenes están ligadas a la incorporación y mantenimiento del empleo. Salarios bajos, nomadismo laboral, temporalidad, subempleo o parcialidad no deseada son algunas de las características del empleo de las personas jóvenes. Esta situación es mucho peor para las mujeres jóvenes que sufren mayor parcialidad y salarios más bajos. Esto provoca frustración, generando ausencia de expectativas laborales ya que muchas de estas personas no han podido ni acceder al mundo laboral y su único contacto con la empresa ha sido a través de fórmulas no laborales (becas sin relación laboral). Esta situación ha generado que muchas personas jóvenes hayan visto como única salida a su situación el exilio y que otras muchas se lo planteen como una alternativa.
44. Un elemento fundamental para comprender esta situación está en el cambio de centro de gravedad de la sociedad. Un intento por alejar a la juventud de una identidad de clase y acercándola a ser sujetos consumidores, debilitando la fuerza de acción. Este cambio facilita que el debate sobre esta problemática se centre en elementos como la empleabilidad o la necesaria flexibilidad de estas personas para adecuarse al mercado laboral. Las medidas que se han implementado por parte de las administraciones públicas en referencia al “empleo juvenil” han ido en esa línea, siendo insuficientes y en muchos casos han ahondado en la precarización.
45. El precariado cada vez es más variado en matices, y nadie está exento de sufrirlo. Aglutina a personas de todas las edades, formadas, con altas cualificaciones o no formadas. Esta situación genera un *modus vivendi* basado en la insuficiencia económica para desarrollar un proyecto vital. CCOO de Euskadi debe de ser la herramienta para este nuevo proletariado, que imposibilitado de las fórmulas clásicas de participación en la empresa debe ser activado de un modo colectivo en la defensa de sus derechos. Por ello generar nuevas formas de reivindicación debe ser uno de los retos claves para nuestro sindicato.
46. Todo ello hay que ponerlo en relación, con esa práctica de descentralización productiva, y con esa nueva realidad del tejido empresarial.
47. La situación subjetiva de quienes trabajan dentro de la empresa, o la situación de la empresa dentro de la cadena de valor, son elementos muy importantes a la hora de cómo identifican al sindicato y valoran la acción sindical. Esta situación subjetiva cambiará a lo largo de la vida laboral de las trabajadoras y trabajadores en la mayor parte de los casos. Y es necesario que CCOO de Euskadi sea en todo ellos una referencia fiable, cercana e identificable.

---

**48. 2.3 - El marco de las relaciones laborales***Lan harremanen markoa*

49. Las reformas impuestas desde el año 2010 han atacado el marco legal de las relaciones laborales, generando una devaluación salarial generalizada e imponiendo unas medidas marcadamente ideológicas, dirigidas a menoscabar el papel del sindicalismo de clase.
50. Las reformas tenían la intención nada oculta de quebrar el poder contractual del sindicato. CCOO aspira a la derogación de las reformas laborales y la reformulación del Estatuto de los Trabajadores, y del Estatuto Básico del Empleado Público, con la intención de resituar piezas de mucho calado sobre negociación y convenios colectivos, contratación, etc.
51. Pero no podemos obviar que en la actual situación los cambios en el marco legal están demandando respuestas diferentes al movimiento sindical. La posible pérdida de vigencia de un convenio colectivo si no es renovado en fecha cierta, la prevalencia de lo pactado en el convenio de empresa respecto al sectorial en materia centrales, o la laxitud de las causas para justificar una modificación sustancial en las condiciones de trabajo o una inaplicación de lo pactado en convenio colectivo, definen una situación nueva.
52. CCOO de Euskadi ha sido capaz de generar norma colectiva para centenares de miles de trabajadores/as en este país, impulsando la negociación sectorial. Y sobre esa norma básica podíamos articular acción sindical en la empresa allí donde había correlación de fuerzas, y por otro lado desarrollar un modelo de atención sindical que "velaba" por el cumplimiento del derecho que generábamos a través del convenio.
53. En el actual marco legal la capacidad de generar esa norma general, fiable, se ve seriamente comprometida. Por tanto CCOO debe resituar sus estrategias de utilidad y legitimidad. Combinando de forma distinta nuestra apuesta por los marcos sectoriales, nuestra presencia en los centros de trabajo, y nuestra forma de vincular la norma que generamos con representación y afiliación.
54. Para completar este análisis general no podemos quedarnos en las reformas normativas, obviando las prácticas relacionales entre los actores que juegan un papel en las mismas. Tanto la actitud de las patronales vascas como el modelo sindical de ELA y la deriva de LAB, han situado la negociación colectiva en Euskadi en un bloqueo permanente, esto produce una paradójica, el alineamiento entre la aspiración de la reforma laboral y la acción de estas organizaciones, con la intención expresa en ambos casos de profundizar en la atomización de las relaciones laborales y debilitar la referencialidad de las normas sectoriales.

***Mandato 1***

- 55. Definir de forma compartida y permanente la adecuación de nuestras estructuras a una prioridad: dar respuesta a la realidad múltiple de los centros de trabajo. Hacer esta adecuación de forma conjunta entre todas las organizaciones confederadas, con una visión compartida y global, para tener una organización útil y necesaria para con quien representamos y aspiramos a representar.***

***Mandato 2***

- 56. Analizar la realidad organizativa y la prestación de los servicios sindicales teniendo en cuenta estas realidades variables. Adecuar nuestras herramientas sindicales, particularmente la negociación colectiva a realidades múltiples. Singularizar nuestra acción sindical para integrar lo que ha desintegrado la empresa, para que quien es más débil o más inestable en el mundo del trabajo, perciba que CCOO de Euskadi implementa acciones destinadas a fortalecer su posición en el mundo del trabajo.***

57. **3 - EL MODELO SINDICAL. NEGOCIACIÓN COLECTIVA, INTERLOCUCIÓN SOCIAL**  
*EREDU SINDIKALA. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA, GIZARTE ELKARRIZKETA*

58. **3.1 - El valor de la negociación colectiva**

*Negoiazio kolektiboaren balioa*

59. La negociación colectiva es el ámbito propio de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales para definir los marcos de desarrollo de las relaciones laborales, desde la organización del trabajo a la distribución de la riqueza que se genera en las empresas.
60. No en vano fue el sindicalismo de clase quien acabó con la individualización de las relaciones de trabajo, logrando la regulación legal de la negociación colectiva y con ello crear el instrumento para disputar la riqueza que generamos. Esta conquista señala la aparición de la acción sindical organizada y el reconocimiento de la existencia de las organizaciones sindicales.
61. Las sucesivas reformas que se han producido en la legislación laboral en nuestro país, han ido enfocadas a desvertebrar la negociación colectiva y debilitar y el papel de los sindicatos en la regulación de las condiciones de vida y trabajo de aquellas personas a quienes representamos, así como a devaluar nuestro papel como actores necesarios para promover los cambios o adaptaciones que se requieren en el modelo económico y productivo que tenemos tanto en España como en Euskadi.

62. **3.2 - Situación de la negociación colectiva en Euskadi desde las reformas laborales de 2010 y 2012, principales problemas**

*Negoiazio kolektiboaren egoera Euskadin 2010 eta 2012ko lan erreformatatik, arazo nagusiak*

63. En el tránsito de esta larga crisis económica, se han realizado reformas de muchísimo calado en el marco legal que regula las relaciones laborales y de manera particularmente intensa, en la negociación colectiva.
64. La reforma del 2012, viene a cuestionar la importancia que tenía hasta entonces para el legislador, el objetivo de potenciar el desarrollo de la Negociación Colectiva como instrumento de regulación de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, así como, la confianza en la misma para cumplir su papel a través de decisiones emanadas de la autonomía de las partes que la llevan a cabo.
65. Como ya hemos venido analizando la reforma incide en tres factores fundamentales:
66. a) La pérdida de ultra-actividad de los convenios que nos ha llevado a una disminución de la cobertura de la negociación colectiva y en muchos casos, ha supuesto la puesta del contador a cero en lo que a derechos convencionales se refiere, más allá de la contra-actualización de los derechos que se ha producido, la pérdida de ultra-actividad contribuye a la desigualdad y a la dualidad en las relaciones laborales, debilita el poder de negociación y refuerza la asimetría, a favor del empresario, en la relación bilateral.
67. b) La preferencia aplicativa de los convenios de empresa supone, en primer lugar devaluar la negociación colectiva sectorial. Tiene una dirección clara, imponer la atomización de la negociación colectiva, la individualización de las relaciones laborales y romper la capacidad de representación general de los sindicatos, obstaculizando su capacidad de articulación de la negociación colectiva.
68. En segundo lugar viene a romper la tradición clásica de la negociación en la empresa, que venía siendo la de mejora de lo recogido en los ámbitos sectoriales y estaba muy relacionada a las grandes empresas y algunas de tamaño medio. Cuestiona, por tanto, la

lógica de mejora del convenio de empresa que existía hasta ahora e Introduce la posibilidad de los convenios descuelgue, fundamentalmente en las pequeñas y medianas empresas, que es a quien en mayor medida va orientada la reforma laboral en materia de negociación colectiva, allí donde es menor la presencia del sindicato y en consecuencia también es menor la organización de las y los trabajadores.

69. c) La mayor facilidad para las inaplicaciones de los convenios Sectoriales o de empresa.
70. Si bien esta situación es común en el conjunto del estado, en Euskadi, además tiene otras repercusiones añadidas.
71. Aquí, La negociación colectiva sectorial territorial, ya venía sufriendo un importante deterioro antes de la reforma laboral, fruto de un modelo sindical mayoritario en Euskadi, que con una estrategia claramente coincidente en este aspecto con la reforma laboral, apuesta por el convenio de empresa frente al de ámbito sectorial, colocando este ámbito en serio riesgo de desaparición. Situación que no ha dejado de aprovechar la patronal, colocándose en una posición de comodidad absoluta, cayendo en la inacción total hasta poner incluso en cuestión su rol como agente social. Esta conjunción ha llevado a que la inmensa mayoría de los convenios sectoriales estén decaídos o en situación de ultra-actividad. Haciendo que los efectos de la reforma en materia de negociación colectiva, estén siendo más perniciosos en Euskadi.

---

### **72. 3.3 - La apuesta de CCOO de Euskadi por el convenio sectorial territorial**

*Euskadiko CCOOren apustua lurraldeko sektore hitzarmenaren baten alde*

73. Corregir esta situación pasa por mantener y reforzar el ámbito sectorial territorial de negociación como elemento de solidaridad, para extender la protección a miles de trabajadoras y trabajadores, para garantizar un suelo de derechos básicos y propiciar la articulación de la negociación en el ámbito de la empresa. Pretender, como apuesta la reforma laboral y defiende el modelo sindical mayoritario en Euskadi, la descentralización absoluta de la negociación colectiva y descansar ésta, en el ámbito exclusivo de la empresa, propicia la individualización de las relaciones laborales con el objetivo de actuar sobre el factor del precio del trabajo y la composición del empleo, como medidas de competitividad, y a configurar un modelo de negociación de baja cobertura y solamente para unas y unos pocos, así como mercantilizar un derecho básico como es la negociación colectiva.
74. La apuesta de CCOO por los ámbitos sectoriales territoriales queda constatada en el empeño puesto en desbloquear la negociación colectiva sectorial y en dar preferencia aplicativa a los convenios que firmamos aquí, como se demuestra en la salida que hemos ofrecido a los convenios sectoriales en los que teníamos representación suficiente para hacerlo. Así desde 2012, con un 20% de representación, CCOO ha dado cobertura al 72,3% de las trabajadoras y trabajadores con los convenios que hemos firmado, mientras que el sindicato mayoritario, con una representación del 39,69% ha dado cobertura al 47%. Esto es el reflejo de la apuesta de nuestro sindicato por un modelo de negociación solidaria e inclusiva frente a un modelo insolidario y excluyente que deja a la mayoría de las personas asalariadas a la intemperie.

---

### **75. 3.4 - El Papel de CCOO en la Defensa de un Marco de Convenios en Euskadi**

*CCOOren papera Hitzarmenen Marko baten defentsaren alde Euskadin*

76. Sin renunciar a la reversión de la reforma laboral, que sigue siendo nuestro objetivo prioritario y a ello se refieren las ponencias de la confederación de España, tenemos que actuar en función de la realidad y de las necesidades que hoy tenemos, combatiendo la reforma en los ámbitos que tengamos capacidad para hacerlo. Partimos del hecho de que los convenios sectoriales de carácter territorial dejan de tener capacidad para establecer su preferencia de aplicación respecto a otros ámbitos, lo que unido al bloqueo de la negociación sectorial en Euskadi, pone en riesgo el propio ámbito de convenios sectoriales, cuyo espacio puede ser ocupado paulatinamente por los convenios de ámbito estatal por un lado, y por la atomización de los convenios de empresa, aun incipiente, pero que se están realizando de forma constante, por otro.
77. Por tanto la vieja espina dorsal de la negociación colectiva, articulada entre el convenio territorial de sector y de empresa, se tambalea. Debemos analizar hasta sus últimas consecuencias los riesgos que esta situación tiene para un sindicato de clase, poniendo este análisis en relación con la gestión del tipo de empresa del que hacíamos referencia en el punto anterior.

78. Ante esta situación y en aras al compromiso de CCOO de Euskadi en la defensa de nuestro ámbito de negociación colectiva, hemos propiciado la posibilidad de dos acuerdos sobre preferencia aplicativa de los convenios que se negocian y firman en Euskadi, que de haberse llevado a efecto hubieran supuesto un logro importante para las relaciones laborales en nuestro país. El primer intento se frustró por la negativa de LAB a firmar y el segundo por miopía de la patronal vasca, que enfrascada en sus luchas internas, no fue capaz poner en valor un acuerdo de estas características haciendo claramente dejación de su papel como agente social. ELA como es conocido no participó en ninguno de los dos procesos.
79. Aún así CCOO no renuncia a su objetivo y sigue en el intento de propiciar a las y los trabajadores vascos, un acuerdo que ponga en valor los convenios aquí firmados, como ha quedado patente en los acuerdos de julio de 2016.

---

## 80. 3.5 - La acción sindical en la empresa

### *Ekintza sindikala enpresan*

81. La organización de la empresa lleva cambiando varias décadas. Este cambio de paradigma ni es nuevo, ni está falto de análisis. Sin embargo, como hemos expuesto, han concurrido otros cambios que hacen necesario adaptar el análisis, y sobre todo acometer actuaciones sindicales para organizar y representar a quienes trabajan en situaciones cada vez más diversas, más desreguladas y también más precarias.
82. El sindicato debe de estar allí donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo, y aunque no es únicamente el centro de trabajo, el sindicato tiene la necesidad de situarse cada vez más y con más protagonismo en esos espacios, conociendo las realidades que en ellos conviven. Eso quiere decir ante todo que la función esencial del sindicato hoy como ayer, continúa siendo la misma, si bien ante realidades que se nos presentan diferentes, tenemos que plantearnos nuevas exigencias para dar cauces de participación a las y los eventuales, a las mujeres, a la juventud, a las personas migrantes o a quienes son víctimas de distintas formas de precariedad laboral, incluidas aquellas personas que entran en la empresa con fórmulas no laborales, para evitar que se produzcan desigualdades sociales que desarticulan y dualizan el mercado laboral.
83. Solo con una mayor presencia del sindicato en las empresas, podremos lograr una identificación de quienes trabajan en ellas con el sindicato. Hecho que actualmente encuentra más dificultades que en épocas anteriores.
84. En este contexto la negociación colectiva es un elemento central y estratégico. De qué soluciones seamos capaces de dar, y de cómo se aprecie la participación de CCOO en su regulación, va a depender sin duda, nuestra capacidad de representación y de afiliación.
85. Partiendo de que no es responsabilidad exclusiva nuestra dar salida a todos los convenios sectoriales que se encuentran premeditadamente sin negociar, tampoco podemos dejar a quienes representamos con las condiciones laborales y salariales congeladas y sin convenio de referencia.
86. La justicia ha venido a paliar en parte algunas situaciones con la contractualización de los derechos adquiridos, o reconociendo las vigencias indefinidas recogidas en convenio, pero en ningún caso esto es un problema jurídico, solo a través de la acción sindical y de la negociación colectiva podemos mejorar las condiciones laborales y salariales, actualizar las mismas y sobre todo evitar que se produzcan desigualdades en el seno de las empresas y se consolide una dualidad en el mercado de trabajo que solo va a tener repercusiones negativas para el conjunto de la clase obrera.
87. Por tanto hemos de intensificar nuestra acción sindical y buscar soluciones en el ámbito de la empresa, acordando convenios o pactos que afecten a la globalidad de quienes trabajan en una misma empresa o centro de trabajo, teniendo como referencia los convenios sectoriales.
88. Es en estos ámbitos donde hemos de adaptar también los convenios sectoriales a las necesidades y especificidades de cada empresa, prestando una especial atención a que no se produzcan discriminaciones en función del sexo u opción sexual, del tipo de contrato que se tenga, limitando y controlando las formas no laborales. Abordar el empleo de calidad apostar por la contratación indefinida y prestar una especial atención a las personas jóvenes, evitando que se

utilicen los contratos formativos para abaratar costes laborales, garantizando el tutorizaje y las horas de formación, mejorar sus porcentajes salariales, así como tener en cuenta las necesidades y reivindicaciones de las y los jóvenes, propiciar su participación en la elaboración de las plataformas, y teniendo siempre en cuenta la perspectiva de género. Asimismo la negociación colectiva, debe dotarse de mayores contenidos y materias. La velocidad en que se producen los cambios tecnológicos, organizativos, de ciclo de demanda, o de cualificaciones requeridas, exigen de respuestas ágiles y a la vez participadas.

89. Vemos por tanto que la negociación colectiva se ha transformado en un crisol de situaciones donde articular intereses colectivos, pero estamos obligados a acertar, los retos son evidentes para un sindicato que aspira a un sistema de relaciones laborales de amplia cobertura y toca por tanto actuar en varias direcciones pero con una prioridad clarísima:
90. Estar en las empresas para analizar la situación concreta de cada una, respecto al convenio y organizar (afiliar) para avanzar en representación

---

### **91. 3.6 - La articulación de la negociación colectiva**

#### *Negoiazio kolektiboaren artikulazioa*

92. La Ausencia de convenios sectoriales actualizados en Euskadi, fruto del abandono de estos ámbitos por parte de los sindicatos ELA y LAB, está suponiendo que los convenios de ámbito estatal vayan ganando espacio a la hora de regular las condiciones laborales de las y los trabajadores vascos.
93. CCOO de Euskadi considera necesarios la existencia de convenios sectoriales estatales que contribuyan a una amplia extensión de derechos, en línea con nuestro modelo sindical. Igualmente consideramos que la determinación de la estructura de la negociación colectiva debe de corresponder a los agentes sociales con plena libertad.
94. Partiendo de la norma vigente, nos encontramos con reglas distintas de concurrencia y es a través de acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales estatales o autonómicos como se pueden establecer las reglas de afectación entre los distintos niveles, sin que ello pueda afectar a la preferencia aplicativa de los convenios de empresa.
95. Siguiendo con los aspectos legales, nos encontramos que se intenta reducir al máximo la capacidad de influencia del ámbito sectorial provincial, un ámbito con un extenso reconocimiento a lo largo de varias décadas, pero que nuestra legislación lo considera poco apropiado apostando por un modelo centralizador (convenios estatales) y descentralizador (convenio de empresa).
96. No podemos obviar el papel que el sindicato juega en la determinación de la articulación de la negociación colectiva. Desde CCOO de Euskadi consideramos que a la hora de establecer la estructura hay que tener en cuenta no solo los factores jurídicos, sino también otros adicionales de tipo económico, de estructura empresarial, de evolución de los sectores productivos, de configuración de la representación de los intereses colectivos de las y los trabajadores, entre otros. Igualmente consideramos que hay espacios de convivencia entre los ámbitos estatales y territorial (provinciales) y que una adecuada articulación no puede, ni debe anular los espacios territoriales de negociación, ni apropiarse de materias que dejen un escaso o nulo margen a los convenios sectoriales de ámbito inferior.
97. Por eso, desde CCOO de Euskadi consideramos que es necesario abrir en el conjunto del sindicato el debate, y tomar decisiones acerca de la articulación de la negociación colectiva, y el papel que debe jugar cada ámbito de negociación, decisión que ha de tener carácter confederal, donde se tengan en cuenta las diversas realidades existentes, y sirva para fortalecer al conjunto del sindicato.

---

### **98. 3.7 - Los convenios de eficacia limitada**

#### *Eragin mugatuko hitzarmenak*

99. Para CCOO el convenio de eficacia limitada no es una opción preferente, ni estratégica, ni deseable. Son convenios que no se firman por las mayorías negociadoras (sea patronales o sindicales) y tienen efectos jurídicos distintos.

100. Los convenios de eficacia general, son una conquista social que tienen una virtualidad: afectan al conjunto de personas y empresas del ámbito de negociación (empresarial o sectorial). Tienen un efecto “erga omnes” es decir, de aplicación a todos los sujetos bajo su ámbito, como una especie de ley, frente al efecto “inter pares” que afectaría sólo a las personas (y empresas) que directamente concuerdan en la negociación. Una especie de contrato más o menos colectivo.
101. Es obvio que en concepto de sindicalismo de clase que defiende CCOO, la opción por los convenios de mayoría, de eficacia general y de aplicación amplia, responden a la función que pensamos que el sindicato y el sindicalismo deben cumplir. La generación de derechos colectivos amplios. Una especie de función social de la negociación colectiva, como derecho de clase.
102. La utilización del convenio de eficacia limitada tiene por tanto para CCOO una explicación muy evidente. La perversión que de la negociación colectiva vienen haciendo, algunas organizaciones desde hace mucho tiempo.
103. En Euskadi nos encontramos con el modelo sindical de ELA, que más allá de la literatura, defiende una negociación colectiva de baja cobertura (que proteja a pocos trabajadores y trabajadoras), y sólo se desarrolle allí donde el sindicato obtiene réditos afiliativos y/o representativos. Cambia la voluntad de negociación colectiva como “bien público” por una especie de “bien privado”.
104. Esto viene produciendo bloqueos sistemáticos en la negociación colectiva (especialmente sectorial). De forma premeditada. Es en esta disputa de modelos, donde CCOO apuesta a veces por salvar el convenio y su ámbito con la firma en eficacia limitada.
105. Cabe destacar que estos convenios que algunos llaman “en minoría” suelen terminar siendo de aplicación general, y no es extraño que los propios representantes de los sindicatos no-firmantes, sean los primeros en solicitar acogerse a los términos firmados. Tampoco es extraño que sindicatos no firmantes hayan llegado a reclamar en tribunales la aplicación del convenio que dejaron de firmar.
106. CCOO defiende la eficacia limitada cuando es la única forma de desbloquear a una mayoría que ni negocia, ni moviliza y solo busca vacíos de cobertura innecesarios y cuando el bloqueo de los convenios obedezca a una perversión de la propia negociación colectiva sectorial.
107. Ante estas circunstancias, debemos de establecer espacios que nos permitan explicar que es lo que nos ha llevado a considerar un convenio en eficacia limitada, así como los contenidos de lo acordado, buscando fórmulas que posibiliten la participación activa de quienes están afectados por el mismo, para que se puedan pronunciar acerca de la conveniencia de la firma de un convenio de esas características.

---

### 108. 3.8 - El diálogo social

#### *Gizarte elkarriketa*

109. En Euskadi el diálogo social ha sido prácticamente inexistente y no por casualidad, esta situación ha sido producto de diferentes intereses, los sucesivos gobiernos de la Comunidad Autónoma Vasca, se han encontrado en general cómodos con esa realidad, no teniendo que dar cuentas más allá del ámbito político de sus actuaciones en materias tales como políticas industriales, empleo, protección social etc.
110. Una Patronal cómoda también por esa situación acordando sus prebendas con los gobiernos de turno sin necesidad de contrastarlo en ámbitos de participación con la presencia de los Sindicatos.
111. Todo ello facilitado por la ambición exclusivista de ELA, acostumbrada a actuar como lobby, y que en ningún momento ha admitido que el resto de los sindicatos tengamos la misma legitimidad que ellos para representar a nuestra afiliación y a quienes nos votan. Esa actitud antidemocrática es la que ha prevalecido en toda su trayectoria desde el inicio de la transición democrática, reclamando y logrando en muchas ocasiones, esa interlocución privilegiada con los distintos gobiernos y con la patronal, haciendo saltar por los aires cualquier otro ámbito de concertación que pudiera surgir. Su interés ha sido muy claro en todo ese proceso, contando al menos en el pasado con la inestimable colaboración de Patronales y Gobiernos, tanto de la CAV como de las Diputaciones etc., buscando reforzar su papel más allá del sindical, como

condicionador de las políticas nacionalistas, promoviendo la ruptura en todos los terrenos de encuentro sindical sin importarles las consecuencias que sobre los trabajadores y trabajadoras pudiera tener.

112. En ese camino se ha encontrado con una LAB, que en ocasiones parece querer reflexionar sobre el papel del movimiento sindical y la negociación colectiva en la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las personas asalariadas, pero a la que esa prevalencia de la construcción política le anula la capacidad de reflexión autónoma convirtiéndolos en meros apéndices de ELA.
113. CCOO de Euskadi estratégicamente defiende el diálogo social como una expresión contractual del sindicato, por ello, en los últimos años ha propiciado espacios de dialogo de carácter tripartito que, han tenido por una parte acuerdos puntuales, y por otra una declaración que implica un compromiso para el gobierno vasco de abordar junto con los agentes sociales, los espacios de participación sindical en los ámbitos necesarios para analizar y tomar decisiones acerca de la decisiva adaptación que la economía vasca va tener que acometer en los próximos años y que va a afectar de forma muy importante a las condiciones de trabajo.
114. No es algo tan simple como hacer una Ley de participación institucional, se trata de debatir política y socialmente cómo se van a afrontar los cambios, que de forma cada vez más rápida e intensa, se dan en las empresas y sectores, la adaptación organizada durante toda la vida laboral será un elemento clave contra la exclusión del mundo del trabajo, y el reconocimiento de esas competencias adquiridas continuamente será un elemento importante en la negociación colectiva, porque de cómo estructuramos esto, en buena parte va a depender la cantidad y calidad del empleo y la generación de derechos colectivos.
115. Nuestro objetivo es ser partícipe a través de la negociación, en la definición del marco de relaciones laborales que afronte los grandes retos que va tener el mercado de trabajo en los próximos años.
116. Por la importancia de estos temas, CCOO de Euskadi, será exigente en la materialización de acuerdos concretos y visibles, con efectos reales, que den valor al dialogo social, para garantizar nuestra participación activa en el mismos.
117. También apostamos por una Ley de participación institucional, en la que quede reflejada con nitidez las funciones que se nos otorgan a los sindicatos y los espacios de intervención, así como el papel social que jugamos. En base a esa función social y al trabajo de eficacia general que realizamos, debe de estar ligada la financiación. Financiación que ha de ser transparente, decidida en sede parlamentaria, sujeta a controles por la intervención general del estado y con un reglamento específico para el registro de cuentas.
118. Desde CCOO consideramos también importante que estos ámbitos de diálogo social, puedan ser un espacio para dar cauce a las reivindicaciones sociales, no estrictamente laborales, que provengan de los movimientos sociales organizados, y poder servir de vehículo a esas demandas, que de otra forma pudieran tener dificultades para ser expuestas y estrechar o crear vínculos con el entramado social.

---

### **119. 3.9 - Área pública**

#### *Arlo publikoa*

120. Los recortes sufridos en los últimos años por los empleados y empleadas públicas nos han demostrado la necesidad de coordinar y compartir respuestas a los mismos, en la realización de movilizaciones y en la vía judicial que en gran medida ha sido necesaria para dar respuesta a los recortes sufridos y recuperar los derechos perdidos, por ello es necesario una mayor coordinación de las Federaciones que componen el Área Pública, para dar la mejor respuesta posible y de manera ágil y coordinada a nuestra afiliación, pero también para detectar lo antes posible sus demandas y necesidades, igualmente es necesario una coordinación permanente con los servicios jurídicos del sindicato, para dar respuestas comunes a los problemas que tienen muchos elementos en común, la afiliación de las Federaciones del Área Pública pero que también tiene particularidades en cada una de ellas.

**Mandato 3**

**121. Realizar una acción sindical de cercanía y pegada al terreno. Conocer bien la realidad en la que nos movemos. Saber qué tipo de convenio se aplica, en cada empresa y en qué situación se encuentra: con vigencia ordinaria, con vigencia prorrogada, pendiente de negociar (ultra-activos) o decaído. Adecuar nuestro trabajo a las realidades y necesidades concretas de cada centro. Garantizar la igualdad de derechos entre todas las personas asalariadas en una misma empresa.**

**Mandato 4**

**122. Establecer un plan de trabajo que contemple un sistema de cartera de empresas y sindicalistas relacionadas a ellas. Determinar quién va a desarrollar cada acción, como, cuando, donde y con qué. Realizar un mapeo exhaustivo en una primera etapa, de todas las empresas donde CCOO tiene representación. Marcar objetivos a alcanzar, (afiliación, representación, convenios negociados o firmados, u otros). Establecer indicadores para el seguimiento de esos objetivos. Evaluar el trabajo efectuado y los resultados alcanzados.**

**Mandato 5**

**123. Prestar una especial atención a los pactos de empresa. Hacer visible lo invisible. Crear un registro de estos pactos. Entregar copia de los mismos a la federación correspondiente y secretaría confederal de acción sindical, que nos permita tener un conocimiento real de la extensión de la negociación colectiva en Euskadi. Ofrecer el trabajo del sindicato para seguir regulando las condiciones laborales, con una especial atención a los sectores con convenios decaídos.**

**Mandato 6**

**124. Continuar con la creación de Secciones Sindicales de empresa y potenciar su funcionamiento en todos los centros de trabajo, que contemos con afiliación suficiente.**

**125. Dar a las mismas, un papel fundamental en todo el proceso de la negociación colectiva, desde la elaboración de las plataformas hasta su culminación. Consultar ante cualquier proceso de movilización o firma del convenio.**

**Mandato 7**

**126. Definir modelos de protocolo sobre la información y toma de decisión ante la firma de los convenios sectoriales, con una especial atención a los de eficacia limitada que se pudieran producir. Establecer fórmulas que posibiliten la participación activa de quienes les afectan, para que se puedan pronunciar acerca de la conveniencia de la firma de los respectivos acuerdos.**

**Mandato 8**

**127. Recuperar el modelo de negociación colectiva que emana del Estatuto Básico del Empleado Público. Estabilizar el modelo de negociación colectiva en el Área Pública, dotándola de mecanismos que protejan los acuerdos alcanzados sobre otras directrices.**

**Mandato 9**

**128. Defender los ámbitos sectoriales propios de Euskadi.**

**Mandato 10**

**129. Realizar periódicamente plenarios de acción sindical, entre la Confederación y federaciones, para hacer un seguimiento continuo de la evolución real de la negociación colectiva, convenios y pactos.**

130. **Dotar de contenido continuo al Área Pública, en materias como comunicación, negociación colectiva, salud laboral, empleo, igualdad y formación. Se dota así al Área Pública de más herramientas para afrontar la acción sindical y permite buscar ámbitos comunes en los que incidir. Debe también permitir una respuesta más rápida y más ágil.**

131.

#### 4 - EL SINDICATO EN LA EMPRESA

##### *SINDIKATUA ENPRESAN*

#### 132. 4.1 - Sindicato proactivo, a la ofensiva

*Sindikatu proaktiboa, edo ofentsiba*

133. Además de las razones vinculadas a los cambios en la legislación laboral y a la realidad socio-laboral y sindical vasca, hay otros motivos que recomiendan resituar la acción sindical en la empresa y en el centro de trabajo, porque es en estos ámbitos donde se concretan muchas de las prácticas de precarización del empleo, así como las desigualdades que fragmentan a la clase trabajadora. También es en la realidad múltiple del centro de trabajo donde se constatan las consecuencias de la externalización empresarial, que interpela al sindicato a formas de intervención integral que rompa la lógica disgregadora respecto al mundo del trabajo, que persiguen estas formas de gestión empresarial.
134. En el centro de trabajo se libra hoy una batalla fundamental por recomponer la referencialidad entre trabajador, norma colectiva y sindicato. Requiere por tanto una atención prioritaria en la actuación de CCOO de Euskadi.
135. El sindicato ha sabido prever en otros momentos la importancia de adecuar su estructura a la necesidad de extender la organización en los perfiles de empresas donde nuestra presencia era más deficitaria. Singularmente en las pequeñas empresas donde dimos un salto representativo importante. En estos momentos, entre otras prioridades, las mejoras en el apartado organizativo tienen que conllevar medidas respecto a aspectos cualitativos de la acción sindical.
136. La legitimidad que obtenemos en las elecciones sindicales y nuestra voluntad de generar marcos de norma y convenio colectivo de amplia cobertura, nos ha facilitado la presencia en la empresa de mediana y pequeña dimensión, y nos ha inducido a ejercer un sindicalismo útil, con buena capacidad asesora y de restitución de derechos cuando eran incumplidos por el empresario. Un sindicalismo a demanda que nos ha dado una buena evolución representativa, tomada en perspectiva histórica. Un modo de ejercer la representación donde la formación sindical y la autonomía de nuestras y nuestros representantes eran un valor importante. Un cuadro de derechos exigibles y una organización crecientemente implantada sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, donde hasta entrados los años 90 teníamos nuestro talón de Aquiles.
137. Sin embargo este esquema que estaba bien asentado en una capacidad previsible y cierta de generar la norma sectorial, en una legitimidad sindical poco cuestionada y una cierta homogeneidad de los problemas que resolvíamos, se ha modificado de forma si no radical, sí potencialmente muy transformadora. Dependerá de cómo evolucionen algunas variables, que sólo en parte dependen de CCOO.

138. Es hora por tanto de dar un salto adelante en nuestra forma y modo de estar presente y encarar la acción sindical en el centro de trabajo. Tenemos que transitar hacia un modelo sindical más proactivo, más ofensivo, respecto a qué actuaciones llevamos a la empresa. CCOO dentro de su defensa innegociable del convenio colectivo sectorial y su articulación con el de empresa, no puede renunciar a protagonizar e incluso promover acuerdos (pactos y convenios) en aquellas empresas donde la correlación de fuerzas lo permita y lo aconseje. De forma articulada y referenciada al convenio sectorial, pero sin perder de vista que la capacidad del sindicato de protagonizar la norma que genera (el convenio o el pacto) es parte fundamental de nuestra legitimación en el futuro. También en la empresa.
139. Por otro lado CCOO de Euskadi es referente en materias que cualitativamente son muy importantes para los intereses de las personas a quienes queremos organizar.
140. Materias como la salud laboral, la igualdad o la formación para el empleo, son potenciales pértigas para intervenir en la realidad concreta y múltiple del centro de trabajo, y vincular nuestra presencia a la afiliación y a la representatividad. Se trata de generar nuevas formas de legitimidad de la organización para recuperar iniciativa, y poder rescatar también los ámbitos generales de negociación y acuerdo.
141. La presencia en el centro de trabajo debe ser planificada, ordenada y evaluable. Debemos sistematizar formas de trabajo y prever lo previsible. Utilizar correctamente los recursos y el tiempo disponible, siempre limitados. Identificar correctamente la realidad de cada centro para decidir qué actuaciones llevar, cómo y cuándo. El sindicalista de referencia de CCOO de Euskadi tiene que tener una relación no sólo de utilidad sino de “necesariedad” con nuestros representantes en la empresa.
142. Para que todo este planteamiento no sea meramente voluntarista, debemos saber con los recursos que contamos a la hora de actuar en el centro de trabajo. Son miles las empresas en las que hay representación sindical elegida. En muchas de ellas, existe representación de CCOO y en muchas más, afiliación sin representación. Por tanto hay que priorizar las actuaciones allí donde tengan mayor posibilidad de rendimiento organizativo para las personas trabajadoras y por derivada, para el sindicato.
143. Si queremos implementar actuaciones planificadas en lo posible, y evaluables, necesitamos asignar correctamente los recursos. El planteamiento consiste en los mandatos que a continuación se explicitan y que tendrán mayor concreción en los “bloques temáticos” que a continuación se exponen.

#### **Mandato 12**

- 144. Determinar cuáles son las áreas de intervención prioritarias con las que en el próximo periodo mejoremos cualitativamente nuestra acción sindical. Plantear las áreas que se consideran como pértigas para actuar de forma proactiva. Desde la propuesta del sindicato en la empresa: formación para el empleo, salud laboral e igualdad.**

#### **Mandato 13**

- 145. Identificar entre las y los responsables confederales en la materia y con el conjunto de organizaciones confederadas, las actuaciones y campañas concretas a desarrollar en los centros de trabajo, dando prioridad a aquellos que tengan un mayor interés y rentabilidad sindical**

#### **Mandato 14**

- 146. Componer grupos de apoyo a la secretaria confederal correspondiente para garantizar una cobertura de calidad al conjunto de actuaciones que preveamos hacer. Estos grupos de compañeros y compañeras habrán de obtenerse de las organizaciones federales (responsables en la materia o personas cualificadas e interesadas que estén en las secciones sindicales). Trabajar con la coordinación del o la responsable confederal. Desarrollar su plan de trabajo actuando junto al sindicalista de referencia de la empresa. Dar cobertura, de forma planificada, al conjunto de la organización, tanto federal como territorial. Esta apuesta de trabajo es inviable sin una concepción clara del papel de la confederalidad de todas nuestras organizaciones.**

**147. Registrar en el sistema correspondiente, todas las actuaciones que hagamos tanto de presencia en empresas, como de atención o asesoría en sede de manera que en los plazos medios y largos nos permitan evaluar el resultado obtenido. Tanto a nivel de mejora en las condiciones de trabajo de las y los compañeros en la empresa, como de su rendimiento organizativo (afiliación y representación).**

---

**148. 4.2 - La Salud Laboral**

*Lan Osasuna*

149. CCOO de Euskadi cuenta ya con una amplia trayectoria en la defensa de unas condiciones de trabajo que no dañen la salud de las personas trabajadoras. Como ha venido siendo hasta ahora, dos van a ser las líneas de actuación del sindicato en este campo: en primer lugar, una exigencia constante de medidas preventivas para que no haya ningún tipo de daño a la salud, teniendo claro que la implantación de esas medidas es responsabilidad última de la empresa, y asumiendo también que va a ser necesario denunciar, tanto de forma pública como ante las instituciones con competencias en la materia, cualquier incumplimiento del que tengamos noticia.
150. En segundo lugar, no dejaremos de exigir las compensaciones oportunas para las personas que hayan sufrido algún daño a la salud en su puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en reclamaciones de recargos de prestaciones cuando los daños a la salud se deriven de la ausencia de medidas preventivas por dejación de las empresas.
151. En relación a la salud laboral y las mutuas, estos últimos años han venido marcados por la aprobación y puesta en funcionamiento del Real Decreto 625/2014, por el que se regulan aspectos de la gestión de los procesos de incapacidad temporal antes de los 365 días, y por la Ley 35/2014, conocida como Ley de Mutuas. En la práctica constituyen toda una batería legal con un objetivo que podemos considerar claro: dar más competencias a las mutuas en la gestión de las incapacidades temporales por contingencias comunes, y a más largo plazo, preparar el camino para lo que podríamos calificar como una agresión definitiva, como podría ser entregar a las mutuas la potestad de tramitar las bajas y altas por contingencias comunes.
152. Es necesario que en las empresas, y también a nivel sectorial, nos marquemos como objetivo la defensa de cláusulas en la negociación colectiva para mantener la gestión de las contingencias comunes en la seguridad social. Este es el mejor mecanismo de defensa para frenar la agresión que los textos legales referidos en el párrafo anterior pretenden acometer.
153. También es necesario que esas mismas cláusulas contemplen la codecisión entre empresa y plantilla para la elección de la mutua que va a gestionar las contingencias profesionales. La codecisión es uno de los mecanismos más efectivos para neutralizar el muy frecuente trato despótico que las mutuas dispensan a las personas trabajadoras, y se relaciona directamente con la exigencia de una calidad en la asistencia médica.
154. En este sentido, CCOO de Euskadi continuará por su parte movilizándose frente a las mutuas, tal y como hemos venido haciendo hasta ahora, para denunciar este trato despótico, las altas indebidas, las negligencias médicas y todo aquello que juzguemos como una extralimitación de las propias mutuas en las competencias que tienen atribuidas.
155. El sindicato también se plantea como un objetivo claro mantener el trabajo que se lleva a cabo, fundamentalmente en coordinación con Osalan, para que los delegados y delegadas de prevención reciban una formación de calidad, puesto que constituye un mecanismo básico para desarrollar toda la acción sindical en defensa de unas condiciones de trabajo que no dañen la salud.
156. Esta acción sindical va a tener como principios la existencia de una evaluación de riesgos que sea adecuada a la realidad de las condiciones de trabajo, y que se revise de forma conjunta por empresa y las delegadas y delegados de prevención cuando sea necesario ante cualquier modificación de esas mismas condiciones de trabajo o ante la existencia de cualquier daño a la salud.

157. Si la evaluación de riesgos es un documento de excepcional importancia, lo es debido a que es el punto de partida de un documento no menos importante: la planificación de la actividad preventiva. Es fundamental que los delegados y delegadas de prevención participen en la elaboración de esta planificación, de donde se deriva la implantación de las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir los riesgos en el trabajo y conseguir que no haya daños a la salud.
158. Ambos documentos, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, han de llevarse a cabo prestando especial atención a la perspectiva de género, contemplando la especificidad, entre otros, de los riesgos para el embarazo y la lactancia natural. Tenemos que tener en cuenta que la problemática de género es transversal a la mayoría de los aspectos que configuran nuestro sistema de relaciones laborales. Existen asimismo sectores productivos con una abrumadora presencia de mujeres trabajadoras, sectores con daños a la salud que podemos calificar como característicos, como sería por ejemplo el síndrome del túnel carpiano en determinados sectores muy feminizados, como cocina, asistencia domiciliaria o limpieza.
159. El sindicato ha de ser referente no sólo para el personal de plantilla, sino también en la defensa de los derechos de todas aquellas personas que se encuentran en los centros de trabajo y también de aquellas con fórmulas no laborales en periodo formativo, garantizando para ellas el respeto de todos los derechos contenidos en la legislación sobre prevención de riesgos laborales.
160. En otro orden de cosas, CCOO de Euskadi entiende que es oportuno dar los pasos necesarios para superar la actual división existente entre los sindicatos vascos a la hora de denunciar los accidentes de trabajo. Si bien nuestro sindicato ni ha buscado esa división ni siente que sea culpable de la misma, somos conscientes de que no aporta nada a la clase trabajadora vasca. Entendemos que es necesario potenciar iniciativas conjuntas y unitarias, como las que ya se han llevado a cabo por determinados comités de empresa con presencia de varios sindicatos en protestas contra los accidentes laborales o en demanda de unas mejores condiciones de trabajo.
161. CCOO de Euskadi es referente en materia de salud laboral y debe impulsar actuaciones concretas en los centros de trabajo de una forma sistemática y planificada.
162. En este sentido, es necesario que CCOO de Euskadi nos emplacemos a llevar a cabo los siguientes mandatos, como aspectos necesarios para intentar dar solución a las problemáticas citadas a lo largo de este punto:

#### **Mandato 16**

- 163. Establecer un mapa de las empresas en las cuales las evaluaciones de riesgos no se hayan llevado a cabo (incluidas las de riesgos psicosociales), estén deficientemente realizadas, no se revisen de forma adecuada o no hayan dado lugar a una planificación de la actividad preventiva. Incluir también las empresas en las cuales los delegados y delegadas de prevención no hayan participado en la elaboración de la evaluación de riesgos ni en la planificación de la actividad preventiva. Instar a las empresas, en estos casos, a cumplir con la legislación vigente y a subsanar lo llevado a cabo de forma inadecuada.**

#### **Mandato 17**

- 164. Abordar una campaña informativa sobre la problemática de la gestión de las contingencias comunes por parte de las mutuas. Apostar porque estas contingencias permanezcan en la Seguridad Social. Marcar las pautas de actuación en lo relativo a la gestión de las contingencias profesionales por parte de las mutuas. Establecer allí donde sea necesario, reuniones con las secciones sindicales o con los delegados y delegadas de prevención. Priorizar aquellas empresas en las que las contingencias comunes estén en manos de las mutuas. Orientar todo ello al cambio de la gestión de contingencias comunes de las mutuas a seguridad social y a mantener la gestión de las contingencias comunes en la seguridad social, donde esto ya sea así.**

#### **Mandato 18**

- 165. Procurar desde la secretaría Confederal, en función de los recursos disponibles en el equipo de trabajo, una atención integral al conjunto de federaciones y territorios en**

*materia de salud laboral, tanto lo relacionado con el asesoramiento en sedes, como impulsando actuaciones en los centros de trabajo, correctamente encauzadas por el conjunto de las organizaciones federales y territoriales. Ejercer actuaciones en materia de prevención y salud laboral, en todas las empresas donde tengamos representación, en algún momento del mandato, ha de ser un objetivo de CCOO de Euskadi*

---

**166. 4.3 - Nuestro papel en la Formación Profesional**

*Gure papera Lanbide Heziketan*

167. El papel de la Formación Profesional para el Empleo es esencial en cualquier momento y más en la situación que vivimos. Es un derecho de toda persona trabajadora para asegurar su desarrollo personal y profesional, al tiempo que una necesidad del tejido productivo. En tiempos de crisis, la formación no crea empleo, pero ayuda a que las empresas sean más productivas y consoliden su actividad y su empleo, al tiempo que mejora la empleabilidad de las personas, está directamente relacionada con la calidad en el empleo y asegura la promoción profesional.
168. Pero la formación profesional está cambiando. Las nuevas normas aparecidas ya o en fase de elaboración en materia de formación profesional, el desarrollo de los sistemas de reconocimiento de competencias profesionales, el nuevo o más amplio papel de los centros de formación profesional, las nuevas titulaciones demandadas por empresas y personas trabajadoras, etc... son elementos que vienen a configurar un nuevo modelo de Formación Profesional en el que CCOO de Euskadi, lejos de perder protagonismo, hemos de asumir un nuevo papel, más importante aún si cabe, que el desarrollado hasta ahora.
169. Pero además de esto es necesario otro ingrediente clave: nuestra necesaria implicación en todos los procesos. No queremos actuar como instrumentos de contraste en las políticas del Gobierno a través de la emisión de informes allí donde este requisito se exigía y fundamentalmente a través del Consejo Vasco de FP. En un sistema como el que se plantea es necesario que nuestro papel vaya más allá, hasta el punto de que la planificación y diseño de las nuevas políticas y acciones de formación, la asignación de recursos, la normativa, la inspección y control de los recursos debe realizarse desde instrumentos tripartitos, en los que participen las Administraciones competentes, los empresarios y los sindicatos. Para que esto sea posible es necesaria una profunda remodelación del Consejo Vasco de Formación Profesional, que haga de él un nuevo organismo de carácter tripartito y paritario sobre el que pivoten las nuevas políticas que se desarrollen en Formación Profesional.
170. Desde hace tiempo los centros de FP en Euskadi han venido desarrollado una importante labor en la cualificación y recualificación de las personas trabajadoras así como en la atención a las necesidades del tejido productivo. Esta labor se hace aún más importante en la situación actual, llegando al punto de que los centros de FP se convierten en el elemento clave para la transformación y el desarrollo del nuevo modelo de formación profesional que se está diseñando. En esta situación es importante desarrollar y consolidar nuestra participación en el funcionamiento de estos centros y fundamentalmente de los nuevos Centros Integrados, lo que incidirá de manera directa en nuestra participación en el diseño y desarrollo de esta nueva Formación Profesional que se va dibujando.
171. No debemos olvidar la actual puesta en marcha del dispositivo de reconocimiento de competencias profesionales en cuyo diseño y funcionamiento es imprescindible nuestra participación buscando en todo momento mecanismos que permitan de una manera efectiva el acceso de los trabajadores y trabajadoras a este reconocimiento.
172. Asimismo, la Orientación Profesional en formación para el empleo debe ser un eje fundamental, en el que queremos intervenir directamente para asesorar y facilitar a las personas trabajadoras sus itinerarios formativos y la vinculación de estos con el empleo.
173. La orientación profesional dirigida hacia trabajadores y trabajadoras y personas desempleadas debe ser un eje imprescindible en el nuevo sistema de formación. La orientación no solo dirigida hacia la formación sino también ligada al reconocimiento de las cualificaciones profesionales en base a la experiencia profesional y los aprendizajes no formales. Debemos ser agentes activos tanto en las empresas como en el conjunto de la organización.

174. Además es necesario contemplar un nuevo papel de las organizaciones sindicales como “enlaces o facilitadores” de la formación entre los trabajadores y trabajadoras, empresas y los centros de formación. Somos los más capacitadas para poder trasladar las demandas y propuestas formativas desde los trabajadores y empresas hacia los centros de formación.
175. Con carácter más detallado, la participación sindical debe ser extendida en correspondencia con la consideración del derecho a la formación como un elemento de la relación laboral, para las personas ocupadas, y un derecho subjetivo desde la perspectiva de un sistema integrado, para las personas desempleadas.
176. En esencia, desde CCOO de Euskadi, debemos desarrollar las funciones que más directamente se corresponden con la actividad sindical en el espacio de la Cualificación y la Formación Profesional:
177. a) Prospección. Orientada a determinar y adaptar la adecuación y las prioridades de la oferta formativa a las necesidades de los trabajadores, de las empresas y de los sectores de actividad a los cuales se dirige la Formación para el Empleo. En este espacio también serían necesarias incluir las acciones encaminadas a la mejora de la calidad de la Formación y, al mismo tiempo, avanzar en la integración de los subsistemas de Formación Profesional.
178. b) Participación en la planificación plurianual de la oferta formativa, en la que se determinarán las prioridades, objetivos generales y recomendaciones a tener en cuenta en la oferta formativa del conjunto de la formación profesional y especialmente en la formación para el empleo. La citada planificación se realizará considerando las propuestas formuladas por los diferentes departamentos del Gobierno implicados y las Organizaciones Empresariales y Sindicales a través de los órganos de participación previstos que son el Consejo Vasco de FP, Lanbide, Hobetuz y los Consejos Sociales de los Centros Integrados.
179. c) Participación en seguimiento, control y evaluación de todas las iniciativas que se desarrollan dentro del Sistema Integrado de Formación Profesional (FP Básica, Formación en alternancia, formación en centros de trabajo- FCT, ...).
180. d) Participación en el sistema de reconocimiento de competencias profesionales. Desde nuestra organización entendemos que nuestra labor en esta área debe centrarse en:
181. > Proponer la apertura del proceso cuando se detecte la necesidad de acreditar competencias profesionales para colectivos o sectores en los que exista una demanda contratada.
182. > Participar en la difusión del sistema entre las personas trabajadoras.
183. > Informar y orientar a las personas respecto al sistema de reconocimiento, sus requisitos de acceso y fases así como facilitar a éstas la elaboración del dossier documental necesario para participar en las diferentes convocatorias.
184. > Posibilitar a las personas que cumplen los requisitos el acceso al dispositivo mediante su “preinscripción” a través del aplicativo que se cree al efecto, de forma que en el momento en que exista el número mínimo de personas interesadas en la misma unidad o unidades de competencias pueda iniciarse el procedimiento.
185. e) Participación en la formación de las personas trabajadoras. CCOO de Euskadi queremos desempeñar un papel clave en el sistema como organismos intermedios, muy pegados a la realidad de empresas y trabajadores/as, difícilmente sustituibles por otras entidades públicas o privadas. En este sentido debemos garantizar la no discriminación en el acceso de ninguna persona trabajadora a la formación, ya sea por pertenecer a colectivos con mayores dificultades en el acceso a la formación, por ser trabajadores/as de PYMES o por residir y/o trabajar en pequeñas poblaciones, etc. Es decir, debemos asegurar el ejercicio del derecho a la formación desde el respeto a la igualdad de oportunidades. Hasta ahora esta tarea se venía desarrollando a través de nuestra labor como agentes formativos encargados de proporcionar a las personas trabajadoras aquellas competencias que demandaban en cada momento y que sus empresas o la propia administración no eran capaces de proporcionarles.

186. f) Con las nuevas normas existentes en materia de formación los agentes sociales perdemos en gran medida este papel, pero desde CCOO de Euskadi mantenemos nuestro compromiso para que las personas trabajadoras puedan ejercer su derecho a desarrollarse profesional o personalmente a través de la formación; ello conlleva planificar nuestra intervención en la formación de forma diferente, necesitaríamos implantar mecanismos y una figura, para mediar en la formación para el empleo que tendría entre otras las siguientes funciones:
187. a) Extender y difundir entre personas trabajadoras y empresas la oferta formativa existente en cada momento.
188. b) Asesorar y orientar a las personas trabajadoras respecto al ejercicio de su derecho a formarse.
189. c) Trasladar las demandas de formación de las personas trabajadoras y de las empresas, sobre todo las PYMES, actuando como enlaces entre éstas y los centros de formación, en base a protocolos de actuación que aún están por definir.
190. d) Asesorar y apoyar a nuestros delegados y delegadas en todo el desarrollo de la formación bonificada en las empresas.
191. e) Asesorar y garantizar la calidad de las prácticas de las personas en formación desde una visión amplia (FDT, formación dual, contratación en prácticas,...).
192. f) Incentivar una regulación en materia de becariado para evitar fraudes y una mayor intervención de inspección de trabajo.

**Mandato 19**

**193. Informar y formar permanente al conjunto de la estructura sindical sobre el papel de CCOO de Euskadi en el ámbito de la Formación Profesional, vinculado a la acción sindical en el ámbito confederal, sectorial y de empresa.**

**Mandato 20**

**194. Extender, asesorar, apoyar a nuestros delegados y delegadas en las empresas en el ámbito de la formación profesional para el empleo, fundamentalmente en lo relacionado con la planificación de la formación, la participación en el sistema de bonificación en las empresas y el sistema de reconocimiento de las competencias profesionales.**

**Mandato 21**

**195. Establecer un servicio al conjunto de la afiliación en lo relacionado con la oferta en los centros integrados de formación profesional y trasladar las necesidades formativas de nuestra afiliación a estos centros; así como todo lo relacionado con el sistema de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional.**

**Mandato 22**

**196. Planificar campañas proactivas de actuación en materia de formación profesional con carácter integral en empresas y sectores.**

**Mandato 23**

**197. Informar, formar y asesorar a las delegadas y delegados de las tipologías múltiples de prácticas en la empresa. Traslado un protocolo de actuación con las personas en formación para garantizar sus derechos y ser quienes transmitamos sus reivindicaciones por parte de la representación legal de las y los trabajadores las prácticas y el seguimiento presente y futuro de estas personas en la empresa y de la tipología de prácticas que se realizan en la misma.**

---

**198. 4.4 - La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres***Emakume eta gizonezkoen arteko aukera berdintasuna*

199. A lo largo de estos últimos hemos podido comprobar cómo el contexto socio económico ha afectado al avance de la igualdad real y efectiva de las mujeres, cuya situación sigue siendo muy precaria, con mayor segregación ocupacional y mayores tasas de desempleo, con una creciente brecha salarial, un persistente techo de cristal, un mayor déficit en conciliación y corresponsabilidad, así como más brechas en las pensiones y en la protección social. Se genera así un caldo de cultivo que dispara el riesgo de la violencia machista contra las mujeres. Y son factores que evidencian la insuficiencia e ineficacia de las políticas públicas para combatir el grave problema de la discriminación laboral y de la violencia estructural contra las mujeres.
200. Desde CCOO de Euskadi tenemos que seguir promoviendo la reflexión y el debate sindical para identificar y elaborar estrategias, medidas y actuaciones que favorezcan el cambio hacia un nuevo modelo productivo más igualitario y social. Para ello hemos de desarrollar una negociación colectiva inclusiva que cumpla con la función de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y la prohibición de discriminaciones por razón de sexo en el empleo. Algo que indudablemente debemos priorizar, porque las brechas de género en el ámbito laboral no solamente siguen existiendo sino que se están ensanchando, aumentando la feminización de la pobreza y los estereotipos sexistas, afectando de una forma especial a las mujeres jóvenes .
201. Los planes de igualdad, junto con las medidas de acción positiva, juegan un papel determinante en la erradicación de las desigualdades y diferencias por razón de género. Por ello debemos reforzar el trabajo y la acción sindical en la negociación de los planes de igualdad en las empresas, uno de los retos que tenemos pendiente, de forma que nos permita conocer la realidad de las empresas a través de los diagnósticos exhaustivos. Máxime en la situación actual, en la que es necesario priorizar el empleo de las mujeres en igualdad de condiciones, la igualdad retributiva, la formación y promoción para eliminar la segregación laboral, la adecuación de los tiempos de trabajo, la conciliación de la vida personal y familiar de las mujeres y hombres, o la lucha contra el acoso sexual y por razón de género.
202. Queremos poner en valor el número importante de planes de igualdad que se han realizado, aunque también hemos de constatar la paralización que han sufrido éstos durante la crisis, tanto en sus renovaciones como en la negociación de planes nuevos. Por tanto hemos de reactivar la elaboración y negociación de los planes de igualdad, ligándolos a la negociación colectiva, y garantizando la participación sindical. Vincular la comisión de seguimiento y/o la comisión paritaria del convenio colectivo y de la comisión del plan de igualdad, al objetivo de alcanzar una mejor articulación en el proceso de negociación y también para mejorar la complementación entre los contenidos generales del convenio colectivo y las medidas específicas del plan de igualdad.
203. Hemos de seguir incrementando la presencia de las mujeres en los órganos de representación colectiva, con una especial atención a las mujeres jóvenes, eliminando la brecha que existe todavía entre la afiliación de mujeres y su representación como delegadas, así como la participación de éstas en las mesas de negociación, donde la presencia de las mujeres sigue siendo escasa.
204. Desde CCOO de Euskadi apostamos por el empoderamiento de las mujeres que conlleva sin duda una mejora en la participación en todos los ámbitos, de manera que podamos liderar los cambios necesarios para eliminar las discriminaciones de género y avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para esta labor debemos también contar con el compromiso de los hombres.
205. Así mismo, en el desarrollo de nuestra acción sindical hemos de garantizar que no se generen ambientes laborales hostiles hacia las personas LGTBI. Para ello es preciso que a través de la negociación colectiva se adopten medidas para garantizar contextos más seguros y favorables para la diversidad sexual y la identidad de género que impidan la discriminación laboral.

**Mandato 24**

**206.***Promover en todas las estructuras del sindicato la reflexión y el debate para elaborar estrategias que supongan el cambio hacia un nuevo modelo productivo más igualitario y social que mejore las condiciones laborales de las mujeres y la compatibilidad de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.*

**Mandato 25**

**207.***Contribuir desde la secretaría Confederal de la mujer, en función de su disponibilidad, a ejercer actuaciones en materia de igualdad, en todas las empresas donde tengamos representación en algún momento del mandato, en colaboración y coordinación con el conjunto de federaciones y territorios.*

**Mandato 26**

**208.***Amplía a través de la negociación colectiva el número de empresas obligadas a realizar planes de igualdad, estableciendo un número inferior a 250 trabajadoras y trabajadores para que tengan la obligación de hacerlos.*

**Mandato 27**

**209.***Extender la formación de las personas que negocian, en relación con los planes de igualdad y la legislación al respecto, así como en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.*

**Mandato 28**

**210.***Integrar de forma transversal la igualdad de género en cada acción sindical, de forma sistematizada y evaluable, estableciendo prioridades y objetivos para corregir y eliminar las desigualdades por razón de sexo que existen en el ámbito laboral y avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el sindicato, en el trabajo y en la sociedad.*

**Mandato 29**

**211.***Elaborar un mapa de los planes de igualdad de las empresas donde tenemos representación sindical, para conocer la realidad y poder hacer el seguimiento adecuado de los mismos. Reactivar y poner en valor los planes de igualdad como herramienta útil de mejora de las condiciones de trabajo.*

**Mandato 30**

**212.***Controlar el registro ante la Autoridad Laboral de los planes de igualdad y su publicación en el Boletín Oficial. Hacer el seguimiento de los mismos en las empresas donde tenemos representación sindical, para que nos permita conocer la realidad.*

**Mandato 31**

**213.***Garantizar la consolidación de las Secretarías de la Mujer en todas las estructuras para que puedan asesorar entre otros temas, en la elaboración y negociación de los planes de igualdad.*

**Mandato 32**

**214.***Establecer una colaboración sistemática entre la Secretaría Confederal de Acción Sindical y la de la Mujer y en cada una de las organizaciones federales para reforzar las negociaciones en materia de igualdad, así como realizar campañas específicas de sensibilización e información haciendo hincapié en la calidad del empleo y la brecha salarial.*

**Mandato 33**

**215.***CCOO de Euskadi tiene que incorporar en la agenda sindical su compromiso en la defensa de los derechos laborales y sociales de las personas LGTBTI.*

216.

## 5 - LEGITIMIDAD SINDICAL

### LEGITIMOTASUN SINDIKALA

#### 217. 5.1 - Afiliación representación

##### *Afiliazioa ordezkaritza*

218. El modelo sindical español, de forma similar al de otros países del sur de Europa, basa su legitimidad y representatividad en el modelo de audiencia electoral. Es decir, nuestro peso a la hora de negociar depende del resultado que obtenemos en las elecciones sindicales. Esta realidad ha impulsado a que nuestra organización haya priorizado de una forma importante la obtención de representantes sindicales y hayamos destinado grandes recursos a la actividad electoral, de forma especial en la pequeña empresa.
219. En este sentido, se acepta generalmente que la afiliación directa y legitimidad social crece cuando el sindicato es percibido como un instrumento de mejora de las condiciones laborales y sociales de los y las trabajadoras, tanto a nivel micro (a través de actuaciones concretas en los centros de trabajo o los servicios jurídicos), como macro (negociación colectiva, concertación, presión institucional y social). Por otro lado esa percepción va a disminuir cuando la organización se debilita y/o pierde eficacia y visibilidad.
220. Por otra parte, pero ligado de forma inseparable con esa percepción, el modelo sindical que recoge nuestro cuadro normativo incluye la garantía constitucional de aplicación general de los convenios a los trabajadores y trabajadoras y a todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Una consecuencia conocida y no deseada de ello es precisamente que desincentiva la afiliación sindical. El mismo efecto puede producir la tarea de representación unitaria que ejercen comités de empresa, juntas de personal y delegadas y delegados de personal.
221. Ante esta realidad, la relegitimación sindical y particularmente de CCOO de Euskadi pasa por renovar el orden de importancia de nuestras fuentes de legitimidad. Somos un sindicato de clase para el que el valor de la solidaridad y la cohesión social parten de la generación de derechos de aplicación general. Por tanto, nuestra apuesta por los convenios de amplia cobertura, sectoriales, debe permanecer firme. Eso sí, sabiendo adaptar nuestra práctica a las nuevas situaciones.
222. Pero CCOO de Euskadi debe revisar, mejorar e implementar estrategias específicas de afiliación que intervengan sobre los tres momentos del proceso afiliativo: reclutamiento, fidelización y recuperación.
223. El esquema de legitimidades del sindicato debe pivotar con más fuerza que nunca sobre la afiliación. No puede haber actuación sindical que no tenga en cuenta de forma permanente los efectos afiliativos, en particular sobre esos tres momentos.
224. Para ello se requiere la adopción de mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación, teniendo como objetivo preferente los colectivos con menores tasas de sindicalización. Hacer atractivo nuestro sindicato como espacio de militancia y organización de la gente joven, creando una figura afiliativa, asociada a "GAZTEAK CCOO", que permita incluir a quienes teniendo intención de afiliarse, no encuentran organización de referencia. Esta nueva figura, articulada sobre las organizaciones territoriales, se le dotara de derechos de participación políticos, estableciendo una cuota simbólica, de acuerdo con el plan integral de cuotas Confederal.
225. Afiliación y representatividad son dos conceptos entrelazados de forma esencial, y el trabajo en cada uno de ellos debe redundar en el otro. La propia representación del sindicato en la empresa debe ser un multiplicador de nuestras opciones de organizar compañeras compañeros a través de su compromiso afiliativo.
226. Y todo ello con un objetivo esencial: incrementar nuestra representatividad para cambiar la correlación de fuerzas. CCOO de Euskadi no aspira a alcanzar una mayor representatividad sin más. Cambiar la correlación actual de fuerzas es el paso indispensable para terminar con el bloqueo interesado de la negociación colectiva en Euskadi. Y para trabajar por la mejora, en todos los ámbitos, de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores vascos.

**Mandato 34**

**227. Desarrollar actuaciones en el conjunto de la organización en las diferentes áreas, como la negociación colectiva, salud laboral, formación, planes de igualdad, etc. dirigidas necesariamente a mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, con el objetivo nítido de fortalecimiento organizativo de nuestra organización.**

**Mandato 35**

**228. Elaborar planes de trabajo vinculados a los objetivos de extensión afiliativa y electoral. Establecer objetivos claros, concretos y medibles. Partir de reuniones en las que poniendo todos los recursos humanos disponibles, se determinen los compromisos que se adquieren por las diferentes organizaciones de la CS de CCOO de Euskadi, para su seguimiento, evaluación y actuaciones correctoras si fuesen necesarias.**

**Mandato 36**

**229. Proponer en el ámbito adecuado que en todas el currículo educativas se introduzca el conocimiento y estudio del sindicalismo de las relaciones laborales y el mundo del trabajo.**

**Mandato 37**

**230. Impulsar la afiliación de las personas jóvenes siendo activos en la información de sus derechos. En esta línea el sindicato Continuara realizando, soportado por la Secretaría de Juventud y en colaboración con las federaciones, intervenciones en los centros educativos. Estableciendo los objetivos, contenidos y haciendo seguimiento de la evolución de las mismas.**

---

**231. 5.2 - La participación***Parte-hartzea*

231. En esta sociedad de intereses más fragmentados, pero no antagónicos, ni ajenos a la clase trabajadora, CCOO de Euskadi debe dar una vuelta de tuerca a las herramientas de participación.
232. El sindicalismo confederal y de clase que representa nuestra organización avanza y se fortalece en la medida en que es capaz de articular intereses y derechos en esa realidad poliédrica. Articular para la transformación social. Y eso significa que el sindicato como sujeto de cambio social necesita de un modelo organizativo adecuado a la estructura de la realidad en que nos movemos.
233. Avanzar en esta materia significa consolidar al sindicato como agente de cohesión social, hacia fuera, e instrumento democrático, hacia adentro, aunando en nuestro modelo organizativo voluntades, expectativas y necesidades de personas tan diversas como fragmentada es nuestra sociedad. Una sociedad, además, que en plena crisis económica y política demanda un mayor grado de participación, transparencia e inmediatez de agentes e instituciones.
234. Uno de los retos más importantes para la organización es potenciar la participación de las personas jóvenes en el sindicato.
235. Para ello ha de ser transmisora de sus reivindicaciones, apostando porque sean parte activa del sindicato. La situación de precariedad que viven las personas jóvenes en muchos casos, imposibilita tener una referencia estable y su participación en el sindicato de una forma "clásica". Por ello debemos explorar vías más flexibles de participación y vinculación la participación activa de estas personas en la organización y contribuir con ello a reducir la rotación afiliativa.

**Mandato 38**

**236. Establecer mecanismos de consulta a la afiliación para la toma de decisiones, y conocer el grado de satisfacción a propósito de nuestras actuaciones a través de herramientas digitales que complementen los procesos de participación habituales.**

**Mandato 39**

**237. Fomentar 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.**

**Mandato 40**

**238. Realizar sondeos de opinión sobre la evolución de nuestra actividad como sindicato que permitan reorientar nuestras actuaciones.**

**Mandato 41**

**239. Lograr un incremento de la participación a través de internet. Compatibilizar este recurso 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.**

**Mandato 42**

**240. Se activara la participación de las personas jóvenes potenciando un espacio flexible de militancia sindical del cual se genere un discurso desde las personas jóvenes al resto del sindicato.**

**Mandato 43**

**241. Coordinar desde la secretaría de Juventud espacios de participación donde canalizar sus reivindicaciones, formarse y ser generadora de cultura sindical desde realidades diferentes, con el objetivo de que las propuestas que emanen de estos espacios y de la propia secretaría de Juventud han de ser transversales en las distintas áreas de trabajo. Propiciando la participación de personas jóvenes y /o de la secretaria de juventud en los procesos de negociación vinculados al Dialogo Social y a la elaboración de plataformas de convenios.**

---

**242 5.3 - Comunicación interna y externa**
*Barne eta kanpo komunikazioa*

242. Las pautas de comunicación, tanto interna como externa, han cambiado de forma muy importante en los últimos años. En lo que se refiere a los medios de comunicación, pero sobre todo por la irrupción definitiva de las redes sociales y la “digitalización” progresiva de algunos medios tradicionales.

243. Por otra parte, en el desarrollo del proceso “repensar el sindicato”, en buena parte de las asambleas y reuniones mantenidas se repetía por parte de nuestra afiliación la misma demanda: la necesaria mejora de los flujos de información hacia y desde las bases, que garantice la buena salud de ese sindicato de proximidad al que aspiramos.

244. Ello supone mejorar los formatos utilizados para exponer lo que hace el sindicato, pero también los cauces por los que esa información llega a la afiliación. Por ello es necesario reforzar nuestra posición en la sociedad vasca y de cara a nuestra afiliación y eso, entre otras cosas, exige:

**Mandato 44**

**245.***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.*

**Mandato 45**

**246.***Potenciar el uso del euskera y el bilingüismo en todas las actividades y publicaciones propias del sindicato.*

**Mandato 46**

**247.***Disponer desde el departamento de Comunicación de una estructura que garantice el trabajo en tres aspectos básicos: prensa, página web y redes sociales, y elaboración, edición y difusión, en distintos soportes -publicación digital, cartel, folleto, octavilla...- de la acción sindical de CCOO de Euskadi.*

**Mandato 47**

**248.***Evitar la simplificación y conocer las dificultades de cada ámbito, instituir reuniones periódicas con los medios de comunicación para evaluar la relación profesional y actuar en consecuencia.*

**Mandato 48**

**249.***Traducir en información la actividad del sindicato, y entre esta, la producción de documentos de su gabinete técnico.*

**Mandato 49**

**250.***El Biltzar, en su actual periodicidad, debe ser la voz regular de CCOO de Euskadi al conjunto de la afiliación.*

**Mandato 50**

**251.***Hacer de La página web una herramienta cargada, atractiva, periódicamente renovada y crecientemente interactiva. Profundizar en su vocación de 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.*

**Mandato 51**

**252.***Mantener la mejora de la producción audiovisual que se ha iniciado en la Confederación y otras organizaciones, al igual que la fotografía y su archivo.*

**Mandato 52**

**253.***Desarrollar herramientas digitales como las Apps de manera coordinada desde el sistema Confederal, que permitan la interacción con la afiliación.*

**Mandato 53**

**254.***Impulsar diferentes canales de comunicación alternativos al correo electrónico desde las redes sociales (Telegram, Whatsapp) a los que poder suscribirse, para mantener informados a los grupos de ciberactivistas, la afiliación, la representación sindical o los cuadros del sindicato.*

**Mandato 54**

**255.***Consolidar nuestra presencia en las redes sociales, tanto de las organizaciones, como de los y las sindicalistas, de manera interactiva.*

**256 5.4 - Movimientos sociales***Gizarte mugimenduak*

256. A lo largo de la ponencia se ha aludido tanto a la batalla por el relato alternativo al que se ha dictado al hilo de la gestión neoliberal de la crisis, como a nuestra ubicación en una sociedad de intereses fragmentados pero con terrenos de lucha que necesariamente han de ser comunes o, al menos, compartidos.
257. El sindicato se enfrenta, por tanto, al reto de construir identidades de clase y solidaridad colectiva entre una clase trabajadora cada vez más heterogénea y una sociedad más compleja, en los que los valores del neoliberalismo son hegemónicos.
258. Este reto empieza en el centro de trabajo, pero necesitamos afrontarlo también en espacios sociales más amplios, lo que configura un escenario que nos obliga a desarrollar la dimensión sociopolítica del sindicato.
259. CCOO de Euskadi debe seguir interviniendo, 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.
260. Para ello, nuestra acción sindical puede compartir diagnóstico, propuesta o en su caso luchas con otras organizaciones de la sociedad civil vasca. El grado de intensidad en esta relación descansará sobre el respeto a la autonomía de nuestra propia estrategia sindical como de la de los colectivos sociales.
261. Todo ello desde la perspectiva de que los nuevos retos merecen una respuesta política y social, amplia y unitaria que combata el pensamiento neoliberal, patriarcal, androcéntrico y sexista. En esa heterogeneidad de intereses tenemos un campo de juego común que ha de servir para lograr una hegemonía cultural que nos ayude a construir un relato compartido y alternativo al que se ha impuesto durante la crisis.
262. Es preciso tener en cuenta que nuestra práctica y nuestro trabajo junto con estos colectivos es, en Euskadi, una labor cuasi pedagógica que sirve para “descontaminar” en algunos casos los prejuicios que se lanzan contra el sindicalismo confederal con la variable “nacionalista” como estilete contra el mismo.
263. Frente a otras estrategias sindicales de trabajo con los colectivos sociales en claves utilitaristas y poco respetuosas con su autonomía, nuestra guía de trabajo con estos colectivos tiene que estar basada en el respeto a la autonomía de los colectivos sociales y en la férrea voluntad de sumar en torno a valores y reivindicaciones comunes. Somos conscientes de que este es un campo de juego mil veces explorado pero que tiene que servir para situarnos como organización de referencia sindical de la mayoría de colectivos sociales y fuerzas progresistas.

**Mandato 55**

- 264. Reforzar la relación del sindicato y los movimientos sociales. Establecer un diálogo permanente para sumar esfuerzos y abordar los ataques al Estado social y de derecho. Canalizar el del conflicto social que se materializa tanto a través de la movilización sindical como de una participación ciudadana de composición variada y heterogénea.**

**Mandato 56**

- 265. Apostar por la intervención en el espacio sociopolítico con identidad propia, como estrategia para ganar hegemonía social, que requiere de una participación activa en plataformas y movimientos sociales.**

**Mandato 57**

- 266. Seguir desarrollando espacios de encuentro permanente con diferentes organizaciones y entidades sociales con un objetivo claro: ensanchar el territorio de la reivindicación laboral, de las políticas públicas y 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.**

**267. Actualizar el mapa de las plataformas y espacios de movilización social existentes en los que participamos, y establecer la necesaria coordinación interna para ganar en eficacia y cohesión reivindicativa. Identificar a nuestro activo en las distintas plataformas y movimientos sociales y desarrollar una acción organizativa específica para su coordinación**

268.

**6 - EFICACIA Y TRANSPARENCIA*****ERAGINKORTASUN ETA GARDENTASUNA*****269. 6.1 - Planificación y evaluación de la acción sindical*****Ekintza sindikalaren planifikazio eta ebaluazioa***

270. CCOO es una organización de personas que libre y voluntariamente deciden organizarse en el sindicato. Estas personas ponen a disposición de la organización unos recursos que tenemos la obligación de utilizar y gestionar con la mayor diligencia y eficacia posible.

271. Igualmente la sociedad, en base al papel que legalmente tenemos atribuido como legítimos y democráticos representantes del mundo del trabajo, nos atribuye unos recursos. Bien sea mediante fondos públicos o bien sea mediante fórmulas legales como los créditos horarios para ejercer la labor sindical.

272. Por otro lado, la complejidad del trabajo sindical es producto de la mayor diversidad del mundo del trabajo, la empresa, la economía y la sociedad.

273. CCOO de Euskadi quiere ser un modelo en cuanto a la correcta utilización de todos estos recursos. Debemos hacerlo por corresponsabilidad social y transparencia pública, pero sobre todo porque debemos utilizarlos para aquellas cuestiones que sindicalmente nos parezcan más prioritarias, y que permitan desarrollar una acción organizativa y reivindicativa lo más útil posible.

274. El sindicato no puede ser por tanto, una organización basada en el voluntarismo o la improvisación. Tenemos que dotarnos de herramientas que nos permitan planificar el trabajo y las actuaciones sindicales, registrar su ejecución y evaluar su resultado.

275. Somos una Confederación. Una organización de organizaciones con dinámicas si no distintas, sí bastante particulares, producto de la heterogeneidad sectorial y también de ciertas culturas divergentes en la manera de encarar el trabajo y las prioridades sindicales.

276. Siendo todo esto así, hay una cuestión inexcusable. Necesitamos dotarnos de un sistema homogéneo y compartido de planificación, registro y evaluación de nuestra actividad cotidiana. Y este sistema debe utilizarse de forma sistemática por cada estructura de CCOO de Euskadi y tener un seguimiento y explotación del mismo centralizado y a la vez compartido por todas las organizaciones. Se trata de que sea útil para las partes y para el todo. Otra expresión necesaria de Confederalidad.

277. No se trata de pensar que toda la actividad sindical se puede prever y mucho menos tabular. Pero una organización, deber tener una serie de prioridades, protocolos e inputs de actuación.

**Mandato 59**

**278. Implementar un programa informático homogéneo que debiera ser el mismo del conjunto confederal para registrar al menos las siguientes variables:**

279. *a) Los sindicalistas de referencia en cada empresa donde actuamos.*
280. *b) Todas las actuaciones que ejerzamos en la empresa (visita, asamblea, reunión, etc.),*
281. *c) Registro de las asesorías que la plantilla de esa empresa requiera al sindicato en sede,*
282. *d) Concreción de las campañas o actuaciones proactivas que inste el sindicato en la empresa, aun cuando quien la efectúe no sea (o no sólo sea) el sindicalista de referencia.*
283. *e) Cualquier otra incidencia relevante, especialmente en convenio o pacto de aplicación realmente vigente en esa empresa/centro de trabajo.*

#### **Mandato 60**

284. *Dotarse de un formato de plan de trabajo para la distribución de responsabilidades de extensión sindical y particularmente en materia electoral, que será determinado en plenario, tanto de las organizaciones federales como territoriales.*

#### **Mandato 61**

285. *Pilotar este sistema de planificación y evaluación del trabajo ejecutado desde el ámbito confederal, con la correspondiente desagregación de datos para que todas nuestras organizaciones puedan a su vez hacer un seguimiento sistemático de los mismos. Dotar en aras a la utilización correcta de los recursos, de los medios humanos necesarios para hacerlo, y las federaciones harán recaer esta función dentro de las que ya tenga su responsable de organización.*

---

#### **286. 6.2 - Atención a la afiliación**

##### *Afiliazioarekiko arreta*

287. CCOO de Euskadi ha puesto buena parte de sus recursos en mejorar los ratios de representación. La densidad sindical provocada por la competencia sindical y el tipo de tejido productivo, así como la divergencia de modelos sindicales, hizo absolutamente necesaria la apuesta por la representación. Necesitábamos ganar peso en la negociación de los convenios de manera que la legitimidad del sindicato tuviera el peso suficiente para mantener viva la negociación sectorial. En este empeño (inviabile sin contar con otras organización sindicales) priorizamos recursos, estrategias sindicales.
288. La función representativa de CCOO seguramente ha funcionado mejor que la organizativa, de manera que nuestra apuesta por la autonomía creciente de los representantes del sindicato en la empresa (cualificados a través de programas de formación sindical), produjo en cierta manera que “el contrato” del sindicato con las y los trabajadores pasaba por un correcto ejercicio de esa función representativo/asesora.
289. En este momento siendo importante esa función, el cambio en las reglas del juego hace insuficiente ese esquema. El representante sindical no sólo va a necesitar ejercer una correcta función representativa sino una mayor iniciativa organizativa. Y eso va a demandar una estructura sindical más cercana y a su vez, una mayor corresponsabilidad afiliativa por parte de las compañeras y compañeros en el centro de trabajo.
290. CCOO mantiene una enorme capacidad de afiliación. El problema de la afiliación en estos últimos años no ha sido de incapacidad de atraer gente al sindicato, sino que a la vez que se producía un flujo relevante de altas, se daba también un flujo relevante de bajas.
291. Hemos comprobado una relación causa-efecto directa entre las bajas y los sectores que perdían mayor volumen de empleo. Y también hemos comprobado que se dan mayores índices de rotación entre quienes se afiliaban “en sede” respecto a quienes se afiliaban “en centro de trabajo”. Sin duda esto puede estar motivado porque dentro de quien se afilia en sede un mayor porcentaje buscan un “servicio sindical” (fundamentalmente asesoría) y la afiliación dura lo que

dura el ciclo de la atención sindical. Por el contrario la afiliación en la empresa quizás tenga un sesgo más vinculada al hecho de estar organizada y protegida en el centro de trabajo.

292. Siendo todas estas realidades matizables, lo cierto es que el tratamiento a la afiliación es una cuestión clave para mejorar nuestra capacidad de retención, la legitimidad sindical y en última derivada, el poder contractual del sindicato.
293. CCOO de Euskadi tiene protocolos y pautas de actuación bastante definidos en las partes más organizadas del sindicato, singularmente en las secciones sindicales. Ahí la fidelidad afiliativa es muy alta.
294. Lógicamente esos protocolos y pautas son mucho más difíciles de establecer en los compañeros y compañeras de la mediana, pequeña y micro empresa, donde no existen secciones sindicales e incluso donde ni siquiera exista representación sindical. Sin embargo no debiéramos resignarnos a esa “dualidad afiliativa”.
295. Por otro lado cualquier organización que se pretende solvente y eficaz requiere de elementos de retorno, de interacción con las personas que son su base y su fin. No son sólo quejas que pudieran querer hacer, sino sobre todo sugerencias, que las personas sepan que la organización está viva, a su disposición y que toma a la persona afiliada como parte de un colectivo y no como un número al que prestar un servicio cuando se dé la ocasión.

### **Mandato 62**

**296. Crear un Servicio de “Atención a la persona afiliada”, con al menos las siguientes funciones:**

- 297. 1. Primer contacto con la afiliación que se da de alta en el sindicato, a través de contacto telefónico y/o de email. Si por el número de altas esta función fuera inviable en función de los recursos que destinemos, se priorizarán las altas en el tejido de empresas pequeñas y que no tengan secciones sindicales constituidas o sin personas jóvenes a las que también se les informará del espacio joven y de la posibilidad de participar en el mismo.**
- 298. 2. Información básica a la nueva afiliación. Qué es el sindicato, dónde está y que utilidades más primarias tiene. Todo ello definido a través de un protocolo de bienvenida que la organización deberá disponer.**
- 299. 3. Constituirse como “buzón de sugerencias” de manera que la persona afiliada tenga en el sindicato más de una forma de interactuar además del sindicalista de referencia en su empresa, o quien le pueda atender en la sede correspondiente. Asumirá la figura de “defensoría de la persona afiliada” que será desarrollada en el reglamento de funcionamiento.**
- 300. 4. Asumir las funciones del Centro Confederal de Atención Telefónica.**
- 301. 5. Orientar a las personas que entran en la sede de Bilbao, primera recepción para que nadie deambule ante las contingencias de los sindicalistas del día a día.**

---

### **302. 6.3 - Mancomunar recursos**

#### *Baliabideak elkartu*

303. La acción sindical que efectúa CCOO es compleja, variada y heterogénea. Pero siendo esto así, el sindicato necesita evaluar bien qué tipo de actuaciones tienen tal nivel de especificidad que requieren recursos especializados, y qué tipo de actuaciones son más bien homologable y por tanto no requieren tanta especialización.
304. Esto nos lleva a reflexionar una vez más, acerca del papel del sindicato en la mediana y gran empresa, sobre si el sindicato tiene una suficiente presencia, continuada y cercana a nuestra representación en los comités de empresa. Si quizás estamos funcionando también a demanda, en un ámbito donde ya se requiere más sindicalismo a oferta. Teniendo en cuenta que esta inercia se va a acelerar en estos años producto de la desarticulación de la negociación colectiva y la apuesta de otros sindicatos.

305. En este caso, estamos obligados a tomar medidas que palien esta situación, y emplazar a los siguientes mandatos:

**Mandato 63**

**306. Establecer sindicalistas de referencia tanto desde el territorio como desde las federaciones territoriales sobre el conjunto de empresas de forma coordinada. A su vez los planes de extensión y desarrollo organizativo en las empresas por un lado (visitas, propuestas, conflictos, etc.), y la atención que el sindicato presta en sede, se evaluarán de forma coordinada. Esta coordinación se hará en ámbitos temporales continuos, no superiores a tres meses en plenario de organización y de forma cotidiana desde la secretaría confederal correspondiente.**

**Mandato 64**

**307. Determinar equipos multirrama que se especialicen de forma prioritaria en la extensión y la atención en la pequeña empresa, básicamente la de delegados. Este criterio será flexible en función de criterios de oportunidad o de puro sentido común (empresas que siendo más grandes tengan pequeños centros dispersos, u otras que se determinen). Estos equipos tendrán base territorial, y estarán compuestos por los cuadros sindicales de las comarcas, a lo que habrá que añadir los cuadros federales necesarios para cubrir el amplio campo de la PYME.**

**Mandato 65**

**308. Centrar por parte de las federaciones sus recursos y sindicalistas de referencia en una atención más continua y pormenorizada de las empresas de mayor dimensión, con la finalidad principal de mejorar ratios de afiliación, representación y vertebración sindical, en función de los criterios y objetivos que se marquen desde las ponencias confederales, y la propia determinación de las federaciones.**

**Mandato 66**

**309. Establecer sistemas de atención en las sedes centrales desde una perspectiva confederal. Es decir, pondremos en común los recursos que evaluemos necesarios para que las personas que vienen a las sedes tengan una atención óptima, pero que a su vez posibilite que las federaciones puedan rentabilizar mejor los recursos y vincularlos más a la empresa.**

**Mandato 67**

**310. Constituir una Comisión de Mediación con similar estructura a la existente en la C.S. de CCOO para atender cualquier conflicto que pueda derivarse de la negociación colectiva, del encuadramiento afiliativo y de cuestiones financieras. En última instancia los conflictos que esta comisión no puedan resolver se trasladarán al ámbito de la C.S. de CCOO**

---

**311. 6.4 - Financiación, recursos y presupuestos**

*Finantziazioa, baliabideak eta aurrekontuak*

312. CCOO de Euskadi tiene contraída con la afiliación y la sociedad en general, la responsabilidad de una adecuada gestión de los recursos disponibles con unos principios de eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras.

313. El pilar esencial está basado en una sostenibilidad económica, requisito imprescindible para la solvencia del sindicato con una política de control del gasto, sobre los ingresos.

314. Siempre ha sido así, pero la coyuntura actual de menos recursos, nos obliga aún más a una adecuada administración de los mismos para poder seguir haciendo frente a nuestro trabajo diario que no es otro que el de llegar al máximo de centros de trabajo para atender al mayor número de trabajadores y trabajadoras.

315. La principal fuente de ingresos proviene de las cuotas de afiliación, con la distribución de la cuota según los criterios establecidos, incluyendo al complemento de cuota.
316. El resto de ingresos agrupados en el Fondo Estatal de Desarrollo Organizativo (FEDOC) confederal está destinado al objetivo de equilibrar las necesidades organizativas que se generan, con un principio de proporcionalidad.

**Mandato 68**

- 317. *Facilitar por parte de las federaciones que no consoliden con la CS de CCOO de Euskadi, sus balances y presupuestos a ésta, para la elaboración de una información económica global con el objetivo de trasladar una nítida transparencia de la utilización de nuestros recursos plasmados en los presupuestos y balances.***

**Mandato 69**

- 318. *Continuar con la política de control estricto del gasto, realizando seguimiento trimestral de la situación económica, en relación ingresos y gastos.***
- 319. *Continuar, con los mismos parámetros de imputación establecidos en relación a la política de gastos comunes e ingresos. Trabajar para que la información facilitada tenga la máxima claridad para su comprensión.***

**Mandato 70**

- 320. *Reforzar el plan contable confederal, para ello el centro contable funcionará con las normas y modelos contables que se acuerden a nivel confederal.***

---

**321. 6.5 - La formación sindical**

*Prestakuntza sindikala*

322. Las personas que conforman el capital humano de CCOO es lo más importante en nuestra organización, por ello aumentar su capacitación mediante la formación sindical, será la más propicia, la más rentable y la que más retroalimenta.
323. La formación sindical debe ser un derecho y una obligación para los representantes de CCOO de Euskadi que tienen alguna responsabilidad en la estructura del sindicato.
324. La formación sindical se debe concebir como una acción transversal y fundamental para el apoyo a la estrategia sindical. Es un instrumento al servicio de la organización y requiere de un compromiso de todas y cada una de las organizaciones.
325. Más allá de una mayor intervención sindical, un segundo objetivo importante es la renovación y movilidad de cuadros sindicales. CCOO ha de planificar y anticipar los relevos generacionales. La incorporación de cuadros jóvenes y mujeres debe ser una apuesta decidida.
326. La formación sindical, además de posibilitar la mayor cualificación en el desempeño de las responsabilidades sindicales, también debe conseguir la extensión de las políticas confederales, al tiempo que debe permitir el flujo de ideas desde una perspectiva crítica con la que contribuir a la conformación de las decisiones colectivas.
327. La formación en valores cruzará todo el proyecto curricular de la formación sindical. Esta es la razón principal por la que el sindicato se ha de encargar de su diseño, planificación e impartición. Así, la formación sindical será una función ineludible e indelegable por parte de nuestra organización.
328. CCOO de Euskadi se ha significado a lo largo de su historia por su liderazgo sindical en el trabajo por la igualdad de género. El trabajo sindical para incorporar propuestas y mejoras para avanzar en la igualdad de trato y no discriminación requiere por nuestra parte un esfuerzo formativo.

329. Todas las exposiciones anteriores son objetivos que se convierten en razones que hacen de la formación sindical una actividad profundamente confederal. La formación sindical definida como política instrumental ha de tener un alto contenido confederal para conseguir los objetivos que la organización demanda. El modelo de formación se debe asentar en las siguientes características:
330. > Integral de delegados y delegadas, en materias específicas para los cuadros sindicales relacionados con las reformas legislativas.
331. > Independiente de las fuentes de financiación, asegurando su estabilidad. Progresivamente la organización debe dotar con recursos propios una parte de la formación sindical.
332. > Estable que permita la cooperación entre todas las organizaciones a través de un sistema estructurado, pero que debe tener un marcado carácter confederal.
333. > Garante de la transversalidad de Género.
334. Desde CCOO seguiremos desarrollando la formación de los delegados y delegadas de prevención, con los objetivos de favorecer la eficacia de la actividad preventiva y de superar la formación básica actual, fomentando el reciclaje de los delegados/as con más de cuatro años de antigüedad en la responsabilidad.
335. Igualmente debemos trabajar en recuperar, renovar y fortalecer la identidad colectiva de CCOO de Euskadi. Qué es el sindicato, para qué está, por qué defiende un modelo social, de relaciones laborales, de país. Qué es la confederalidad, por qué participamos de este modelo sindical y no de otro.
336. Necesitamos impregnar a nuestras estructuras de estos conceptos. Desde y para nuestra pluralidad y complejidad pero con la voluntad de forjar un orgullo y una implicación militante, ideológica y de compromiso.
337. A pesar de los avances de los últimos años, la formación sindical de cuadros y dirigentes sindicales es manifiestamente mejorable. Muchas razones aducidas para explicar esta situación –falta de tiempo, exceso de actividad, horarios inadecuados- se convierten en excusas cuando se profundiza en ellas; en realidad, esto se explica más por la falta de voluntad política de la organización y la forma en la que se ejercen las responsabilidades. Los cuadros y dirigentes deben incorporar la formación permanente como algo inherente al cargo sindical y la misma predisposición con la que se ejercen las demás facetas del mismo.
338. El desempeño de tareas de dirección sindical requiere cada vez mayores competencias por la complejidad de las mismas y por la responsabilidad que se adquiere ante la organización y ante terceros.
339. Para que la formación sindical desarrolle todas las funciones, especialmente las de socialización y de desarrollo de competencias, se necesita que sea coherente con los valores e ideas de la organización y de los objetivos que marquen los congresos, y que sea eficaz, es decir, que produzca los aprendizajes diseñados por el sindicato.
340. El modelo de formación sindical pretende tener vigencia en el medio plazo porque la acción formativa no puede estar cambiando con frecuencia de rumbo, de método o de estructuración ya que eso invalidaría el proceso formativo y la evaluación a posteriori. Pero a la vez, debe adaptarse a los cambios que vaya produciendo la organización.

### **Mandato 71**

- 341. Consolidar, mejorar y profundizar en la formación de los delegados y las delegadas, con un desarrollo y una evaluación continua, que incluya la formación específica para las delegadas y delegados del Área Pública Esta formación se desarrolla desde el ámbito confederal, con la colaboración y coordinación con todas las organizaciones del sindicato.**

**Mandato 72**

**342. Introducir un tercer nivel de formación para delegados y delegadas con el objetivo de actualizar los contenidos y mejorar su capacitación en la acción sindical que se desarrolla en la empresa.**

**Mandato 73**

**343. Elaborar y desarrollar un plan de formación para el conjunto de la estructura y los cuadros del sindicato.**

**Mandato 74**

**344. Aumentar y consolidar un equipo estable de formadores y formadoras con implicación y participación del conjunto de las organizaciones.**

**Mandato 75**

**345. Elaborar un plan integral de formación sindical que se presentará para su aprobación al Consejo Confederal como propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.**

---

**346. A modo de Conclusiones:**

---

347. Cuando nos disponemos a cumplir una década desde que de manera “oficial” estallara la crisis global por la que aún hoy transitamos, la realidad social, económica y productiva en la que desarrolla su actividad CCOO de Euskadi se mueve a un ritmo muy rápido.

348. Esta ponencia debe servir como herramienta de base para hacer frente a los retos que se le van a presentar a lo largo de los próximos cuatro años. Nuestro modelo sindical debe hacerse fuerte en una sociedad fragmentada, en un mercado de trabajo igualmente segmentado, en unas empresas cada vez más complejas, descentralizadas, parceladas en los procesos productivos.

349. Adaptar nuestra organización para seguir siendo agente de transformación social, agente activo y proactivo en las relaciones laborales y referente socio-político en nuestra sociedad lo largo de la ponencia se constata que CCOO de Euskadi es una organización viva, con pulso. Con realidades entrecruzadas y mucho trabajo transversal. Así, muchos de los mandatos, aunque incluidos en áreas concretas, tienen su encaje amplio en el conjunto de la organización. Un trabajo compartido y comprometido, sin retóricas vacías y con objetivos muy concretos. Por eso en el texto de la ponencia recogemos mandatos concretos para asumir en el conjunto de la organización porque CCOO de Euskadi debe colaborar a construir un relato y una práctica sindical que sitúe el valor del trabajo en el centro de la sociedad Trabajo que es un elemento nuclear en la distribución primaria de la riqueza, y que debe ser regulado desde una perspectiva de interés social, mediante instituciones sociales como la negociación colectiva, y el dialogo social y de forma democrática con la participación de agentes sociales y particularmente los sindicatos

350. La apuesta por la centralidad del trabajo y la generación de empleo, deben llevar aparejada la lucha por la calidad del mismo. En esta línea tenemos que incidir desde nuestra capacidad de intervención en la empresa, en los sectores, hasta nuestro papel institucional. Calidad del empleo que tiene que ver con la forma contractual, pero también con dotar de cualidad y eficacia a nuestra acción sindical.

351. CCOO de Euskadi pese a las dificultades propias de nuestro país y las que vienen del ámbito global, apuesta por influir en la distribución de la riqueza, a través de nuestra capacidad de intervención ante el poder público. Esta faceta de agente social a la que no debe renunciar el sindicato, tiene que conllevar prácticas propias para que repercutan en nuestra mayor legitimación como organización también mediadora, entre quienes representamos y las instituciones.

352. Igualmente nos emplazamos a preservar los marcos sectoriales de negociación colectiva y a la vez mejorar nuestras formas organizativas para tener una presencia continua y cualificada en las empresas donde, con marco sectorial o sin él, la acción sindical es cada vez más compleja y necesaria.

353. CCOO de Euskadi apuesta por formar parte de la necesaria ofensiva cultural y pedagógica para hacer frente al individualismo y a la corporativización de intereses propios del neoliberalismo. Un sindicato de clase lo es porque aspira a generar derechos amplios y a la vez a representar la diversidad. Nuestro modelo sindical articulado, federalista e internacionalista dota de coherencia a nuestra apuesta por modelos solidarios en el sistema de relaciones laborales, de construcción de país y de marcos económicos.
354. Estas cuestiones y otras quedan reflejadas en este texto, con el fin que tras el debate democrático y participativo del conjunto de la afiliación, puedan ser mejoradas con el fin de dotarnos tras todo el proceso electoral de la mejor herramienta de trabajo para que CCOO de Euskadi, sea cada vez más útil a las y los trabajadores vascos.

# OHARRAK



**ESTATUTU PROPOSAMENA**  
**CCOO EUSKADIKO KSaren XI. KONGRESUA**

*CCOO Euskadiko KSaren Kontseilu Konfederalak  
onartua 2016ko azaroaren 3an*

---

**PROPUESTA ESTATUTOS**  
**XI CONGRESO CS CCOO DE EUSKADI**

**Aprobada por el Consejo Confederal de la  
CS CCOO de Euskadi el 3 de Noviembre de 2016**



## INDICE / AURKIBIDEA

### **DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS**

<i>PRINTZIPIOEN DEFINIZIOA</i> .....	47
--------------------------------------	----

### **I. DEFINICIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**

<i>CCOO EUSKADIKO KSren DEFINIZIOA</i> .....	49
Art. 1. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN <i>DEFINIZIOA ETA JARDUERA EREMUA</i> .....	49
Art. 2. DOMICILIO SOCIAL <i>EGOITZA SOZIALA</i> .....	50
Art. 3. EMBLEMA <i>ENBLEMA</i> .....	50
Art. 4. ÁMBITO TERRITORIAL <i>LURRALDE ESPARRUA</i> .....	50
Art. 5. COMITÉ INTERTERRITORIAL <i>LURRALDE ARTEKO BATZORDEA</i> .....	50
Art. 6. ÁMBITO PROFESIONAL <i>ESPARRU PROFESIONALA</i> .....	50

### **II. AFILIACIÓN, DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS AFILIADAS**

<i>AFILIAZIOA, AFILIATUEN ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK</i> .....	51
Art. 7. AFILIACIÓN <i>AFILIAZIOA</i> .....	51
Art. 8. DERECHOS DE LAS PERSONAS AFILIADAS <i>AFILIATUEN ESKUBIDEAK</i> .....	51
Art. 9. ELECCIÓN DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS A LAS ASAMBLEAS Y CONFERENCIAS CONGRESUALES <i>ZUZENDARITZA ORGANOEEN ETA ORDEZKARIEN HAUTAKETA ASANBLADA ETA KONGRESU KONFERENTZIETAN</i> .....	52
Art. 10. CORRIENTES SINDICALES. CORRIENTES DE OPINIÓN EN EUSKADI <i>KORRONTE SINDUIKALAK. IRITZI KORRONTEAK EUSKADIN</i> .....	53
Art. 11. DEBERES DE LAS PERSONAS AFILIADAS <i>AFILIATUEN BETEBEHARRAK</i> .....	54
Art. 12. MEDIDAS DISCIPLINARIAS <i>DISZIPLINA-NEURRIAK</i> .....	54
Art. 13. BAJA EN LA CONFEDERACIÓN <i>BAJA KONFEDERAZIOAN</i> .....	55
Art. 14. SUSPENSIÓN DE LA AFILIACIÓN <i>AFILIAZIOA ETETEA</i> .....	56

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

<i>CCOO EUSKADIKO KSren EGITURA</i> .....	56
Art. 15. NIVELES DE ESTRUCTURACIÓN <i>EGITURA MAILAK</i> .....	56
Art. 16. DERECHOS Y DEBERES DE LAS FEDERACIONES QUE INTEGRAN LA CS DE CCOO DE EUSKADI <i>CCOO EUSKADIKO KS OSATZEN DUTEN FEDERAZIOEN ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK</i> .....	57
Art. 17. RESPONSABILIDAD DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI <i>CCOO EUSKADIKO KSren ERANTZUKIZUNA</i> .....	57
Art. 18. LA SECCIÓN SINDICAL Y EL DELEGADO O DELEGADA SINDICAL <i>ATAL SINDIKALA ETA ORDEZKARI SINDIKALA</i> .....	58

Art. 19.	MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LOS ÓRGANOS DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS EN LA CS DE CCOO DE EUSKADI <i>DISZIPLINA-NEURRIAK CCOO EUSKADIKO KSren BARRUKO ERAKUNDEETAKO ORGANOETAN</i> .....	60
Art. 20.	AUTODISOLUCIÓN O DIMISIÓN DE LOS ÓRGANOS <i>ORGANOEN AUTODISOLUZIO EDO DIMISIOA</i> .....	61
Art. 21.	REUNIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN <i>ZUZENDARITZA ORGANOEN BILERA ETA AKORIDOAK</i> .....	62
<b>IV. INTEGRACIÓN EN LA CS DE CCOO DE EUSKADI</b> <i>CCOO EUSKADIKO KSren INTEGRAZIOA</i> .....		62
Art. 22.	<i>22. Art.</i> .....	62
<b>V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI</b> <i>CCOO EUSKADIKO KSren ZUZENDARITZA ORGANOAK</i> .....		63
Art. 23.	ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI <i>CCOO EUSKADIKO CCOOKO KSren ZUZENDARITZA ORGANOAK ETA ORDEZKARITZA</i> .....	63
Art. 24.	EL CONGRESO CONFEDERAL DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI <i>CCOO EUSKADIKO KSren KONGRESU KONFEDERALA</i> .....	63
Art. 25.	EL CONSEJO CONFEDERAL <i>KONTSEILU KONFEDERALA</i> .....	64
Art. 26.	EL COMITÉ DE DIRECCIÓN CONFEDERAL <i>ZUZENDARITZA BATZORDE KONFEDERALA</i> .....	66
Art. 27.	LA COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL <i>BATZORDE EXEKUTIBO KONFEDERALA</i> .....	67
Art. 28.	LA SECRETARÍA GENERAL <i>IDAZKARITZA NAGUSIA</i> .....	68
Art. 29.	INCOMPATIBILIDADES <i>BATERAEZINTASUNAK</i> .....	68
<b>VI. OTROS ÓRGANOS DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI</b> <i>CCOO EUSKADIKO KSaren BESTE ORGANO BATZUK</i> .....		69
Art. 30.	LAS CONFERENCIAS CONFEDERALES <i>KONFERENTZIA KONFEDERALAK</i> .....	69
Art. 31.	ÓRGANO DE PRENSA DE LA CS CCOO DE EUSKADI <i>CCOO EUSKADIKO KSren PRENTSA ORGANOA</i> .....	69
Art. 32.	SERVICIOS TÉCNICOS DE ASESORAMIENTO Y ASISTENCIALES <i>AHOLKULARITZA ETA LAGUNTZA ZERBITZU TEKNIKOAK</i> .....	70
Art. 33.	FUNDACIONES Y OTRAS ORGANIZACIONES CON ENTIDAD JURÍDICA PROPIA DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI <i>IZAERA JURIDIKO PROPIOA DUTEN CCOO EUSKADIKO KSren FUNDAZIOAK ETA BESTELAKO ERAKUNDEAK</i> .....	70
<b>VII. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL</b> <i>BERME ETA KONTROL ORGANOAK</i> .....		70
Art. 34.	LA COMISIÓN DE GARANTÍAS DE EUSKADI <i>EUSKADIKO BERME BATZORDEA</i> .....	70
<b>VIII. ACCIÓN SINDICAL</b> <i>EKINTZA SINDIKALA</i> .....		71
Art. 35.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA ACCIÓN SINDICAL DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI <i>CCOO EUSKADIKO KSren EKINTZA SINDIKALAREN PRINTZIPIO NAGUSIAK</i> .....	71

## **IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN**

<b>FINANTZAK ETA ADMINISTRAZIOA</b> .....	72
Art. 36. <b>PRINCIPIOS DE LA ACTUACIÓN ECONÓMICA</b> <i>EKINTZA EKONOMIKOAREN PRINTZIPIOAK</i> .....	72
Art. 37. <b>PATRIMONIO Y FINANCIACIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI</b> <i>CCOO EUSKADIKO KSren ONDARE ETA FINANTZIAZIOA</i> .....	73
Art. 38. <b>BALANCES Y PRESUPUESTOS</b> <i>BALANTZEA ETA AURREKONTUAK</i> .....	73
Art. 39. <b>OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS EN LA CS DE CCOO de EUSKADI</b> <i>CCOO EUSKADIKO KSren BARRUAN DAUDEN</i> <i>ERAKUNDEEN BETEBEHARRAK</i> .....	73
Art. 40. <b>RESPONSABILIDAD ECONÓMICA DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI</b> <i>CCOO EUSKADIKO KSren ERANTZUKIZUN EKONOMIKOA</i> .....	73
Art. 41. <b>RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA Y DE PERSONAL</b> <i>ADMINISTRAZIOA ETA LANGILEEKIKO ERANTZUKIZUNA</i> .....	74
Art. 42. <b>SERVICIOS TÉCNICOS DE ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI</b> <i>CCOO EUSKADIKO KSren AHOLKULARITZA</i> <i>ETA LAGUNTZA ZERBITZU TEKNIKOAK</i> .....	74

## **X. DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**

<b>CCOO EUSKADIKO KSren ZERBITZURA DAUDEN LANGILEEN INGURUAN</b> ..	74
Art. 43. <b>CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN</b> <i>HARREMANAREN SAILKAPENA</i> .....	74

## **XI. DISOLUCIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**

<b>CCOO EUSKADIKO KSren DISOLUZIOA</b> .....	75
Art. 44. <b>DISOLUCIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI</b> <i>CCOO EUSKADIKO KSren DISOLUZIOA</i> .....	75

## **ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**

### **FACULTADES LA SECRETARÍA GENERAL**

<b>CCOO EUSKADIKO KSren ESTATUTUEN ERANSKINAK</b> <b>IDAZKARITZA NAGUSIAREN ESKUMENAK</b> .....	75
--	----

## 1 DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

### *PRINTZIPIOEN DEFINIZIOA*

2. Los principios en que se inspira el sindicalismo de clase al que representa la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi son:
3. **Reivindicativo y de clase:**
4. Defiende las reivindicaciones de las personas trabajadoras, en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna, dándole así a la CS de CCOO de Euskadi la dimensión que corresponde a un sindicalismo sociopolítico con implantación en todos los sectores. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.
5. **Unitario:**
6. La Confederación Sindical de CCOO de Euskadi se orienta de forma prioritaria hacia el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó, proponiéndose como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro de Euskadi y del estado español, impulsando la organización del conjunto de la clase trabajadora alrededor de los organismos de base, comités de empresa y la creación en el menor plazo posible, de una Confederación que sea la más genuina y libre expresión de la democracia obrera. Proceso unitario, cuyas formas definitivas serán determinadas, por el propio desarrollo de la acción sindical, tanto de las personas trabajadoras, como de las centrales sindicales interesadas en cumplir unos de los objetivos primordiales de la clase obrera, la unidad en la pluralidad y para partir en esa dirección, la CS de CCOO de Euskadi se compromete a:
  7. a) Promover toda tipo de iniciativas que favorezcan la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase de Euskadi y del Estado, tendiendo a que esta práctica de acción sindical adquiera progresivamente compromisos y formas estables cara a la unidad permanente de los trabajadores.
  8. b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores y las trabajadoras, a partir de las asambleas y de los organismos que las personas trabajadoras elijan democráticamente y compatibles con las centrales sindicales de clase y su propia autonomía sindical.
9. **Democrático e independiente:**
10. La independencia de la CS de CCOO de Euskadi se expresa y garantiza fundamentalmente por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de las personas trabajadoras en la vida interna del sindicato.
11. Las asambleas de afiliados y afiliadas, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la CS de CCOO de Euskadi y el respeto a sus decisiones tomadas por la mayoría, son la base de esta independencia. La CS de CCOO de Euskadi asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos y públicos y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.
12. El pluralismo y el funcionamiento democrático de la CS de CCOO de Euskadi están garantizados por la plena libertad de expresión individual y colectiva, la defensa de las posiciones internas en todo momento, el derecho a manifestar las eventuales discrepancias sobre las decisiones adoptadas y el respeto hacia las convicciones ideológicas, culturales y religiosas, siempre que no utilicen el nombre de las CCOO. Manteniendo siempre la aceptación del principio unitario y democrático de cumplimiento de los acuerdos mayoritarios.

13. Por consiguiente, la CS de CCOO de Euskadi respeta el derecho de todas las personas afiliadas a pertenecer al partido político, u organización social o religiosa que crean conveniente de acuerdo con sus convicciones, siempre que con ello no involucren su pertenencia al sindicato o su responsabilidad en el.

#### **14. Participativo y de masas:**

15. Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de las personas trabajadoras exige su protagonismo directo, la CS de CCOO de Euskadi se propone organizar a la mayoría de ellas a fin de incorporarlas a la lucha por su propia emancipación.

16. La CS de CCOO de Euskadi se propone promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo de las personas jóvenes, así como incentivar la participación de las mismas en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato.

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

#### **18. Socio-político y nacional**

19. Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo lo que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación.

20. La CS de CCOO de Euskadi, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales de nuestro pueblo, reconoce el derecho a su autodeterminación y su derecho a ejercerlo, mediante la reforma de la Constitución a través de los mecanismos establecidos en la misma y de acuerdo con lo que se determine en el Parlamento de la Comunidad Autónoma del País Vasco al respecto.

21. En consecuencia, la CS de CCOO de Euskadi reconoce y desarrolla su actividad en los marcos legales existentes y los respeta como expresión democrática del pueblo. Apuesta por la defensa del binomio indisoluble que conforman el progreso nacional y el progreso social.

22. La CS de CCOO de Euskadi defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre la clase trabajadora, y en su funcionamiento interno se regirá por su espíritu solidario, con las diversas organizaciones de la CS de CCOO

23. Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas y se define a favor del Estado federal.

24. La CS de CCOO de Euskadi desarrolla su actividad en el marco de la Constitución, del Estatuto de Gernika y lucha por su desarrollo progresivo, respetándolos como expresión de voluntad democrática de los pueblos que en su día aprobaron.

#### **25. Sindicato de mujeres y hombres:**

26. La CS de CCOO de Euskadi se compromete a defender la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y a trabajar para eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.

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

28. El sindicato se compromete a luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género, y a trabajar para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en nuestra sociedad.

**29. Internacionalista:**

30. Ante el claro componente internacionalista de la clase trabajadora, la CS de CCOO de Euskadi, afirma lo siguiente:
31. a) De mutuo acuerdo con la CS de CCOO, la CS de CCOO de Euskadi establecerá y reforzará las relaciones solidarias con todos los sindicatos democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las Confederaciones o Federaciones mundiales existentes.
32. b) Se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o socialismo, y con las personas refugiadas trabajadoras perseguidas por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.
33. c) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

**34. Pluriétnico y multicultural**

35. La CS de CCOO de Euskadi se compromete a luchar por la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras inmigrantes y emigrantes en el acceso a los derechos laborales, sociales y políticos.
36. La CS de CCOO de Euskadi combatirá contra el racismo y la xenofobia, y cualquier tipo de discriminación por motivos de procedencia, nacionalidad, creencia y cultura.

37. **I - DEFINICIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren DEFINIZIOA*

38. **ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN**  
*DEFINIZIOA ETA JARDUERA EREMUA*

39. Los presentes estatutos tienen por objetivo la regulación de la actividad de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi – Euskadiko Langile Komizioak (CS de CCOO de Euskadi), y son de aplicación al conjunto de las organizaciones que componen la estructura sindical, así como al conjunto de su afiliación.
40. Los principios básicos que aquí están definidos deben ser respetados por todas las personas afiliadas y las organizaciones que componen la estructura sindical de la CS de CCOO de Euskadi. Vinculan a todas las organizaciones que integran la CS de CCOO de Euskadi.
41. La CS de CCOO de Euskadi (CCOO de Euskadi) es una confederación sindical de clase nacional que tiene como objetivo afiliar y organizar al conjunto de las personas trabajadoras de Euskadi y que agrupa a las diferentes estructuras y organizaciones que la conforman, tal y como establecen estos estatutos, en cuyo seno tienen cabida todos los trabajadores y trabajadoras de Euskadi, que con independencia de sus convicciones personales, políticas, filosóficas, éticas o religiosas, aceptan y practican la política sindical de la CS de CCOO de Euskadi aprobada en su Congreso y Consejo, su programa, su funcionamiento administrativo y financiero y los presentes Estatutos, en la perspectiva de la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación.
42. La CS de CCOO de Euskadi se confedera voluntariamente con la CS de CCOO y participa en la elaboración de la política sindical, programa y estatutos que marcan el conjunto de la acción sindical. Igualmente participa de pleno derecho en los órganos de dirección confederales y federales en la forma prevista en sus respectivos Congresos.
43. La CS de CCOO de Euskadi adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

**44. ARTÍCULO 2. DOMICILIO SOCIAL*****EGOITZA SOZIALA***

45. La CS de CCOO de Euskadi tendrá como domicilio social en Bilbao, en la calle Uribitarte, número 4, 48001. Los órganos competentes pueden acordar trasladarla a otro lugar, dentro del territorio de Euskadi.

**46. ARTÍCULO 3. EMBLEMA*****EMBLEMA***

47. El emblema de la CS de CCOO de Euskadi que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, propaganda, etc.
48. Está formado por una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras cuadradas CCOO en blanco, a la izquierda e integrado dentro de él aparece el crómlech en negro.
49. El Crómlech, creado por Agustín Ibarrola para CCOO de Euskadi en 1978, consiste en una serie de menhires (grandes piedras labradas) que cierran un espacio de terreno de figura elíptica o circular.
50. Este símbolo, representa el contenido asambleario de la democracia obrera, representa al nuevo sindicalismo creado por la clase obrera y por la sociedad vasca, un sindicalismo surgido en la Euskadi más obrera, que ha sido capaz de extenderse y arraigarse profundamente por todos los pueblos de Euskadi. Este símbolo representa al sindicalismo socio-político de las Comisiones Obreras de Euskadi y nos define como organización.
51. El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Confederal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.

**52. ARTÍCULO 4. ÁMBITO TERRITORIAL*****LURRALDE ESPARRUA***

53. El ámbito de actividad de la CS de CCOO de Euskadi será el constituido por los territorios de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

**54. ARTÍCULO 5. COMITÉ INTERTERRITORIAL.*****LURRALDE ARTEKO BATZORDEA***

55. La Confederación Sindical de CCOO de Euskadi, se constituye y desarrolla a lo largo de los años, primero en la lucha contra la dictadura y posteriormente en la democracia, con el trabajo en común de dos Comunidades la vasca y la navarra, nuestros lazos de unión, no tienen sólo como base la historia, la cultura o la lengua, sobre todo están en el trabajo realizado para construir una organización en defensa de las trabajadoras y trabajadores, donde no existía nada, salvo la oscuridad de la dictadura.
56. A lo largo de estos años la evolución política y la realidad sindical con la configuración de dos Comunidades que se rigen por Gobiernos e Instituciones propios, así como la evolución social, hacen necesario que se mantenga el comité interterritorial, como foro de encuentro de las dos organizaciones sindicales, para analizar y valorar nuestra práctica sindical, tanto a nivel institucional como de acción sindical y al mismo tiempo nos permitan un mejor desarrollo organizativo de ambas organizaciones.

**57. ARTÍCULO 6. ÁMBITO PROFESIONAL*****ESPARRU PROFESIONALA***

58. El ámbito subjetivo o profesional de las personas afiliadas a la Confederación Sindical de CCOO de Euskadi será:
59. a) Todas aquellas personas trabajadoras en activo, en paro o prelaborales, las personas pensionistas y jubiladas.
60. b) Las personas trabajadoras autónomas, que no tengan personas empleadas y que individualmente se adhieren a la Confederación Sindical de CCOO de Euskadi.

61. c) Las personas que prestan sus servicios bajo el control y la dirección de otra, sea cual fuere la forma jurídica que adopte esta relación laboral, incluidas sociedades anónimas laborales, cooperativas y otras formas de trabajo asociado que puedan surgir.

## 62. **II. AFILIACIÓN, DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS AFILIADAS**

### *AFILIAZIOA, AFILIATUEN ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK*

#### 63. **ARTÍCULO 7. AFILIACIÓN**

##### *AFILIAZIOA*

64. La afiliación a la CS de CCOO de Euskadi es un acto voluntario, individual o colectivo, que se realizará en las secciones sindicales, en los centros de trabajo, a través de la pagina web, locales sindicales, y todos los ámbitos que la organización estipule, de inscripción a las federación correspondiente en función de su actividad, mediante pago de la cuota correspondiente a través del descuento en nómina, bancario o pago en efectivo.
65. En los casos de personas jubiladas, pensionistas, y desempleadas, la persona afiliada se encuadrará en la federación correspondiente a su último empleo.
66. A ninguna persona se le podrá negar la afiliación salvo en los casos previstos en los Estatutos.
67. Sólo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será perceptivo obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día tramitó la propuesta de sanción.

#### 68. **ARTÍCULO 8. DERECHOS DE LAS PERSONAS AFILIADAS**

##### *AFILIATUEN ESKUBIDEAK*

69. Todas las personas afiliadas a la CS de CCOO de Euskadi, con independencia de la federación en la que se integren, tienen derecho a:
70. a) Participar, en su ámbito, en todas las actividades sindicales, al nivel que le corresponda, a dar su opinión y a ser informadas y escuchadas sobre cualquier cuestión de interés sindical.
71. b) Elegir y ser elegida para cualquier órgano de dirección y representación de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo.
72. A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congreguales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento, según los criterios que se establezcan en las normas congreguales aprobadas por el Consejo Confederado de la CS de CCOO de Euskadi.
73. Las condiciones plenas de persona afiliada serán conseguidas en lo que se refiere al acceso a los órganos de dirección, al cabo de 6 meses de cotizaciones consecutivas.
74. c) Participar en las decisiones que se adopten por la Confederación. La decisión, de cualquier órgano serán tomadas por mayoría simple, salvo en los casos previstos por los Estatutos.
75. Acceso a los canales de información del sindicato para poder expresarse.
76. d) A la plena libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificadoras para con los órganos o cualquiera de las personas que los componen, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra la dignidad personal de sus representantes y las personas afiliadas.

77. e) Al respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de ellas.
78. f) Tener asesoramiento sindical gratuito, así como el técnico, jurídico y asistencial, en su ámbito de encuadramiento por parte de la CS de CCOO de Euskadi, en los términos que establezca el Consejo Confederal.
79. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la CS de CCOO de Euskadi, las organizaciones en ella integradas o contra sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas. No obstante lo anterior, las personas afiliadas que tengan relación laboral con el sindicato, sus fundaciones o entidades similares creadas por él, tendrán el derecho de asesoramiento con cargo a las asesorías jurídicas de las organizaciones en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada. La regulación de dicho derecho se llevará a cabo mediante la aprobación del correspondiente reglamento por el Consejo Confederal de la CS de CCOO de Euskadi
80. g) 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 de Euskadi y de sus organizaciones. 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 que componen la CS de CCOO de Euskadi.
81. h) Solicitar la intervención de los órganos competentes de la Confederación que entenderán de las reclamaciones de las personas afiliadas, contra las resoluciones y medidas de órganos de la Confederación y en especial, contra las medidas disciplinarias que pudieran adoptarse para cualquier persona afiliada.

**82. ARTÍCULO 9. ELECCIÓN DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS A LAS ASAMBLEAS Y CONFERENCIAS CONGRESUALES**

*ZUZENDARITZA ORGANOEEN ETA ORDEZKARIEN HAUTAKETA ASAN-  
BLADA ETA KONGRESU KONFERENTZIETAN*

83. 1. Las personas integrantes de los órganos de dirección y representación serán electivas. Podrán ser revocadas por los órganos que les eligieron o por las restantes causas señaladas en los estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad. La baja de la afiliación conllevará su cese automático en todos los cargos.
84. 2. Las personas candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de la CS de CCOO Euskadi 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.
85. En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de las personas y candidatas de su inclusión en la candidatura.
86. 3. En la constitución y desarrollo de la CS de CCOO de Euskadi 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 deberán ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes.
87. En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel, el número de hombres y mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente.

88. La ubicación en las listas de las candidatas y candidatos se realizará de la siguiente manera:
89. a) En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los dos sexos sea inferior al 30% para los congresos y/o asambleas, las candidaturas se elaborarán garantizando la alternancia entre hombres y mujeres que en las mismas se correspondan con los porcentajes de afiliación de cada sexo.
90. b) En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los sexos sea igual o superior al 30% para los congresos y/o asambleas, las candidaturas se elaborarán en cremallera, alternando sucesivamente uno y otro sexo. En caso de que la proporción planteada en la candidatura sea inferior al 50% para alguno de los dos sexos, se confeccionará la candidatura en cremallera desde la primera posición hasta donde el número de candidatos y candidatas lo permita.
91. 4. Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas y cerradas. De no alcanzarse una lista única, la elección se regirá por las siguientes reglas:
92. a) Cada candidatura deberá contener tantas personas candidatas como puestos a elegir.
93. b) Sólo se admitirán las candidaturas avaladas por al menos el 10% de los delegados y delegadas presentes.
94. c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos y candidatas el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, se elegirá quien tenga más antigüedad en la afiliación, y en caso de ser la misma, quien sea de menor edad.
95. d) Dentro de cada lista resultarán elegidos las personas candidatas por el orden en que figuren en la candidatura.
96. e) En los casos de elecciones para la Comisiones de Garantías, la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.
97. 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
98. g) En las elecciones derivadas de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del art. 26 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.

## 99. ARTÍCULO 10. CORRIENTES SINDICALES. CORRIENTES DE OPINIÓN EN EUSKADI

### *KORRONTE SINDIKALAK. IRITZI KORRONTEAK EUSKADIN*

100. 1. Podrán existir en el interior de la CS de CCOO de Euskadi corrientes sindicales que durante la fase de debate tendrán plena capacidad de expresión pública, con el único límite del art. 8 d) y, sin menoscabo del cumplimiento de la política del sindicato y de los presentes Estatutos, podrán defender internamente sus posiciones en cualquier momento, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:
101. 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 de Euskadi.
102. b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programa de la CS de CCOO de Euskadi.
103. c) Deberán de cumplir democráticamente los acuerdos tomados por los órganos correspondientes, previos los oportunos debates.

104. d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO deberá ser expresamente aprobada por decisión de un congreso ordinario o extraordinario de la CS de CCOO de Euskadi, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal o de 1/4 de las federaciones.
105. e) En el funcionamiento de las corrientes sindicales respetará el debate abierto, no debiendo establecerse disciplina de voto, ni expresarse esta por medio de portavoces en el interior de los órganos de la CS de CCOO de Euskadi.
106. f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dota de los medios naturales para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y publicaciones confederales, garantizándolas su capacidad de expresión pública.
107. 2. Al margen de lo establecido en el apartado anterior, en el supuesto de que en el interior de la CS de CCOO de Euskadi se configuren corrientes de opinión, tanto ante las cuestiones concretas como de carácter general, tales posiciones tendrán que ser tenidas en cuenta sobre la base de formulaciones expresas, siempre que cuenten con al menos un 10 por 100 de las personas afiliadas del ámbito correspondiente.

**108. ARTÍCULO 11. DEBERES DE LAS PERSONAS AFILIADAS**  
*AFILIATUEN BETEBEHARRAK*

109. 1. Las personas afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos, normas y resoluciones del Consejo Confederal de la CS de CCOO de Euskadi y velar por la consecución de los fines y objetivos que ésta propugna y la puesta en práctica de los acuerdos.
110. 2. Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la CS de CCOO de Euskadi son vinculantes y obligan en cuanto su aceptación, defensa y cumplimiento a todas las personas afiliadas representadas en el órgano y a las integrantes del mismo que los hubieran adoptado, a quienes se respetará el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.
111. 3. Toda persona afiliada tiene el deber de respetar las decisiones democráticas adoptadas por la CS de CCOO de Euskadi, en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical y defender las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que desarrolla su actividad como de los superiores.
112. 4. Las personas afiliadas deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la CS de CCOO de Euskadi.
113. 5. Aceptan la actuación de la Comisión de Garantías y se obligan a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar acciones judiciales que pudieran corresponderles.
114. 6. Las personas afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a alguno de los cargos públicos señalados en el art. 28 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la CS de CCOO de Euskadi.
115. 7. Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan, conforme al código de utilización de los mismos y al código de conducta.
116. 8. El cargo sindical está representando a las personas afiliadas y a los órganos de dirección.
117. 9. El cargo sindical no podrá ser utilizado individualmente en campaña publicitaria alguna.

**118. ARTÍCULO 12. MEDIDAS DISCIPLINARIAS**  
*DISZIPLINA-NEURRIAK*

119. 1. La conducta de una persona afiliada a la CS de CCOO de Euskadi que suponga incumplimiento de los Estatutos o actuación contraria a los fines y objetivos que ésta propugna, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias tras la oportuna discusión sobre la misma.

120. 2. El Consejo Confederal aprobará un reglamento en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación, así como las sanciones en orden de gravedad de las faltas y los órganos competentes para sancionar y acordar la apertura de un expediente sancionador.
121. Las sanciones se tramitarán a través del órgano de dirección en que esté encuadrada la persona afiliada, mediante la presentación de un escrito en el que, de forma clara, se determinen las acusaciones existentes
122. 3. A los efectos del procedimiento previsto en el número anterior, se entenderá por órgano en que esté encuadrado la persona afiliada aquel organismo de dirección que ocupe el lugar más elevado en la estructura del sindicato de la CS de CCOO de Euskadi.
123. Por órgano inmediatamente superior, se entenderá aquel que lo sea respecto del organismo de dirección más elevado al que pertenezca la interesada.
124. De las sanciones previstas contra miembros de los órganos de dirección de las federaciones y confederación, serán competentes los órganos de dirección de la CS de CCOO de Euskadi.
- 125.4. Las medidas disciplinarias podrán consistir en:
126. a) Amonestación interna y/o pública.
127. b) Suspensión de uno a seis meses de los derechos de afiliado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
128. c) Expulsión, como medida excepcional, para casos de reincidencia o de particular gravedad. Toda malversación de fondos sindicales será sancionada con la inmediata expulsión, que podrá ser pública.
129. 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.
130. En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.

**131. ARTÍCULO 13. BAJA EN LA CONFEDERACIÓN**  
***BAJA KONFEDERAZIOAN***

132. Se causará baja en la CS de CCOO de Euskadi por:
133. a) Libre decisión de la persona afiliada.
134. b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO de Euskadi.
135. c) Por impago injustificado de la cuota por dos recibos trimestrales consecutivos. Cuando el pago se realice a través de la nómina, por dos meses consecutivos de impago injustificado. Cuando el pago se realice en efectivo, por dos recibos de impago injustificado. En todos los casos, previo aviso a la persona interesada.
136. d) Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO de Euskadi, salvo que existiera autorización expresa por parte del órgano de dirección competente en el ámbito correspondiente. En este caso la baja será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el hecho que motivo la baja. Para ello será necesaria una resolución favorable del órgano sindical o de la Comisión de Garantías.
137. e) Por suscribir el acta de la constitución de otro sindicato o participar en la promoción del mismo.

138. f) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género, acoso sexual, racismo, xenofobia o por cualquier otro hecho que atente contra la dignidad o integridad de las personas.
139. g) El reingreso en la CS de CCOO de Euskadi no dará derecho a los beneficios asistenciales de que puedan gozar los/as afiliados/as, hasta que no haya transcurrido un período de 6 meses o sean satisfechas las cuotas atrasadas.

**140. ARTICULO 14. SUSPENSIÓN DE LA AFILIACIÓN**  
*AFILAZIOA ETETEA*

141. La afiliación quedará suspendida.
142. a) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO de Euskadi, previa tramitación del expediente oportuno conforme a lo dispuesto en el reglamento de medidas disciplinarias a las personas afiliadas.
143. b) Cautelamente, por decisión de los órganos ejecutivos de la CS de CCOO de Euskadi o de la organización confederada en la que esté encuadrada la persona afiliada, conforme a lo dispuesto en el reglamento de medidas disciplinarias a las personas afiliadas.
144. c) Por ser objeto de investigación en un proceso penal por violencia de género, acoso sexual, racismo, xenofobia o por cualquier otro hecho que atente contra la dignidad o integridad de las personas. La duración de la suspensión de la persona afectada se mantendrá hasta que se dicte sentencia o sobreseimiento de la causa. Corresponde al órgano de dirección en el que esté encuadrada la persona imputada comunicar dicha suspensión cautelar a la persona afiliada.
145. La suspensión de afiliación de un cargo sindical por la comisión de una falta grave conllevará la pérdida definitiva de los cargos que ostente.

**146. III. ESTRUCTURA DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren EGITURA*

**147. ARTÍCULO 15. NIVELES DE ESTRUCTURACIÓN**  
*EGITURA MAILAK*

148. La CS de CCOO de Euskadi se estructura y organiza a su afiliación en las siguientes federaciones:
149. - Federación de Servicios de CCOO de Euskadi.
150. - Federación de CCOO de Euskadi de Construcción y Servicios
151. - Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Euskadi.
152. - Federación de Comisiones Obreras Industria de Euskadi.
153. - Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Euskadi.
154. - Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Euskadi.
155. - Federación de Irakaskuntza de CCOO de Euskadi
156. Los cambios en la estructura de la CS de CCOO de Euskadi podrán ser acordados por el Consejo Confederal de CCOO de Euskadi
157. La Federación de Pensionistas y Jubilados mantendrá una estructura orgánica propia y de participación de sus afiliados y afiliadas análoga a la de las demás federaciones, de conformidad a lo dispuesto en sus estatutos y acuerdos congresuales.
158. Las personas afiliadas adscritas a la Federación de Pensionistas y Jubilados mantendrán también sus derechos políticos de representación y voto en las federaciones de rama.
159. Los derechos de representación y voto en los procesos congresuales se regirán por lo dispuesto en las normas congresuales.

**160. ARTÍCULO 16. DERECHOS Y DEBERES DE LAS FEDERACIONES QUE INTEGRAN LA CS DE CCOO DE EUSKADI**

*CCOO EUSKADIKO KS OSATZEN DUTEN FEDERAZIOEN ESKUBIDE  
ETA BETEBEHARRAK*

161. a) Las federaciones integradas en la Confederación están sujetas a derechos y deberes y deben acatar sus Estatutos y programa general, sus normas organizativas, su modelo financiero así como la política sindical y decisiones aprobadas por la CS de CCOO de Euskadi en los congresos confederales y en sus órganos de dirección, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederal.
162. b) En el Congreso Confederal de la CS de CCOO de Euskadi están representadas las federaciones según los criterios que se establezcan en las normas congresuales aprobadas por el Consejo Confederal. el reglamento del Congreso.
163. c) En el Consejo Confederal estarán representadas las federaciones incluyendo en su representación la Secretaría General de cada una de ellas.
164. d) La CS de CCOO de Euskadi no responderá de las acciones y obligaciones de las federaciones integradas en su seno cuando no hayan sido previamente conocidas y aprobadas por los órganos correspondientes de la CS de CCOO de Euskadi.
165. e) Las federaciones tendrán autonomía jurídica administrativa y económica dentro de las directrices marcadas por los órganos de dirección de la CS de CCOO de Euskadi
166. f) Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la CS de CCOO de Euskadi a través de los órganos de dirección y de coordinación de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en el ámbito respectivo.
167. g) Aceptan expresamente la actuación de la Comisión de Garantías de Euskadi en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por los órganos competentes pudieran imponerse.
168. h) Sus representantes legales serán, a todos los efectos, las personas que ocupen las secretarías generales en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su mandato.
169. Si, entre congreso y congreso, la secretaría general de cualquier federación de la CS de CCOO de Euskadi quedara vacante por cualquier causa, podrá elegirse un nuevo persona que ostentaría la secretaría general por mayoría absoluta en su Consejo Federal hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado a tal efecto si así lo decidiera el órgano de dirección mencionado.
170. Para la secretaría general de las federaciones no podrá ser elegida la misma persona por más de tres mandatos.

**171. ARTÍCULO 17. RESPONSABILIDAD DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**

*CCOO EUSKADIKO KSren ERANTZUKIZUNA*

172. 1. La CS de CCOO de Euskadi no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones listadas en el artículo 15 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 de Euskadi.
173. 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 de Euskadi.
174. 2. La CS de CCOO de Euskadi 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 de Euskadi pudiera adoptar al respecto.

**A) La sección sindical:**

176. 1. En todas las empresas y, en su caso, centros de trabajo se constituirá la sección sindical, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y/o convenios colectivos de aplicación, y bajo criterios organizativos determinados congresualmente o por acuerdos orgánicos.
177. 2. La sección sindical, como órgano de representación del sindicato en la empresa o centro de trabajo o ámbito respectivo, está formada por el conjunto de personas afiliadas al sindicato. Su funcionamiento será democrático, tomando sus acuerdos por mayoría.
178. 3. La constitución de las secciones sindicales será promovida por las propias personas afiliadas o federación correspondiente. Esta constitución para que sea válida, deberá contar con el aval de la federación y ser reconocida por la secretaría de organización de la CS de CCOO de Euskadi.
179. Una vez constituida, se elegirá a los delegados y delegadas en los términos que se especifican. Del acuerdo de constitución y de la elección de los delegados y delegadas se dará cuenta a la empresa, con la mera finalidad de que ésta tenga constancia. La comunicación se realizará mediante escrito de notificación firmado por la secretaría general de la federación.
180. Asimismo, la información se comunicará a la CS de CCOO de Euskadi.
181. 1. Las secciones sindicales se regirán por los presentes Estatutos y demás normas o reglamentos que los desarrollen.
182. 2. Ámbito de la Sección Sindical.
183. El ámbito de la sección sindical es la empresa o centro de trabajo.
184. Esta regla se establece sin perjuicio de la coordinación estatal o entre aquellas empresas que formen parte del mismo grupo o grupos de empresas.
185. Podrán constituirse, excepcionalmente, secciones de ámbito territorial o geográfico en una empresa determinada, siempre en virtud de especiales características de organización del trabajo o actividad productiva de esta empresa.
186. En el supuesto de existencia de varios centros de trabajo en una misma empresa, con autonomía propia y ubicación geográfica diferenciada, se podrán constituir secciones sindicales de centro de trabajo. Estas dependerán orgánicamente de la sección sindical de empresa, con las funciones y órganos de dirección que ésta determine, mediante la aprobación y decisión en la conferencia constitutiva o renovadora de la sección sindical de empresa y con la observancia siempre de los Estatutos, normas de desarrollo y decisiones adoptadas por los órganos de dirección del sindicato.
187. De forma excepcional se podrán constituir secciones sindicales de ámbito inferior al de centro de trabajo, en virtud de las peculiaridades propias de la actividad, cuando ello sea indispensable para el mejor desarrollo de la acción sindical. Dicha constitución ha de ser aprobada por la conferencia de la sección sindical de la empresa, quien establecerá el ámbito, las funciones y órganos de dirección y de quien dependerá orgánicamente ajustándose siempre a lo previsto en los Estatutos, normas de desarrollo y decisiones de los órganos regulares del sindicato.
188. 3. Son funciones, entre otras, de la sección sindical las siguientes:
189. - Aplicar y concretar la política del sindicato en la empresa o centro de trabajo.
190. - Llevar el seguimiento de la afiliación en su ámbito
191. - Elaborar las directrices y aprobar las propuestas que llevarán las personas que son miembros de CCOO al comité de empresa o junta de personal y al conjunto de los tra-

bajadores y trabajadoras ante la negociación colectiva y otras actividades representativas, y participar en la misma en los términos legalmente establecidos.

192. - La sección sindical, junto con las estructuras del sindicato, garantizará el adecuado ejercicio de los derechos sindicales en la empresa, y, muy particularmente, velará porque las personas que han sido elegidas bajo las siglas de CCOO de Euskadi en cualquier órgano de representación atiendan tanto las tareas sindicales de la empresa como las relacionadas con el funcionamiento del sindicato haciendo una utilización equilibrada de las horas sindicales.
193. - Todas aquellas que legalmente o convencionalmente le están atribuidas.
194. 4. Además de los delegados y delegadas sindicales, la sección sindical se dotará de una secretaría general, que podrá o no coincidir con la figura de la persona que ostente el cargo de delegado sindical. Igualmente se podrá dotar, en función de sus necesidades, de cuantos cargos se estimen convenientes para el mejor desarrollo de sus fines. Las funciones, entre otras, que desempeñarán estos cargos de la sección sindical son:
195. - Garantizar la relación permanente y fluida de la sección sindical con la federación correspondiente.
196. - Distribuir propaganda e información entre las personas trabajadoras y afiliadas.
197. - Garantizar el cobro de las cuotas.
198. - Proponer listas electorales y las tareas a desarrollar en el interior de la sección sindical, líneas de apoyo a las estructuras de la federación, así como cualesquiera otras que redunden en el buen funcionamiento de la sección sindical y en la adecuada relación con la estructura de la federación de la que dependen.
199. - Colaborarán con los ámbitos comarcales de los que se dote la CS de CCOO de Euskadi.
200. 5. Las secciones sindicales coordinarán, atenderán y acompañarán en el trabajo organizativo, afiliativo y sindical al conjunto de personas que trabajan en la empresa o centro de trabajo, pertenezcan o no a la plantilla propia de la empresa. Esto se desarrollará en coordinación y con el apoyo de las federaciones y de la comarca o territorio en la que esté situada la empresa o centro de trabajo.
201. 6. El consejo confederal de la CS de CCOO de Euskadi aprobará un reglamento de secciones sindicales.

#### **202.B) El delegado y delegada sindical:**

203. 1. En todas las empresas y, en su caso, centros de trabajo, las secciones sindicales elegirán tantas personas delegadas sindicales como las normas legales o convencionales establezcan.
204. Dicha elección se efectuará en asamblea o reunión de las personas afiliadas convocadas para ello, mediante votación secreta, si así se solicita, y sistema electoral mayoritario, entre las personas candidatas propuestas y de acuerdo y coordinación con la federación correspondiente.
205. 2. Son funciones, entre otras, del delegado/a sindical:
206. a) Representar al conjunto de las personas afiliadas ante la empresa a todos los efectos.
207. b) Aplicar y ejecutar los acuerdos de la sección sindical y del sindicato en el ámbito correspondiente.
208. c) Distribuir la propaganda e información del sindicato entre las personas afiliadas y trabajadoras en general, cuando así proceda.
209. d) Ejercer las demás funciones y derecho que le otorgue la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los convenios colectivos de aplicación.

210. 3. El delegado o delegada sindical responde de su labor ante la sección sindical que le ha elegido y ante el sindicato que representa.
211. 4. El delegado o delegada sindical podrá ser revocado mediante asamblea de la afiliación que le han elegido por acuerdo mayoritario de los asistentes a la misma. Igualmente podrá ser destituido por los órganos competentes del sindicato mediante procedimiento establecido estatutariamente para las sanciones.
- 212. ARTÍCULO 19. MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LOS ÓRGANOS DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS EN LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*DISZIPLINA-NEURRIAK CCOO EUSKADIKO KSren BARRUKO*  
*ERAKUNDEETAKO ORGANOETAN*
213. 1. El incumplimiento de los Estatutos, de los reglamentos, de la política financiera, la vulneración de la política sindical y decisiones aprobadas por el Congreso y decisiones adoptadas por el Consejo Confederal, el Comité de Dirección Confederal, la Comisión Ejecutiva Confederal o la Comisión de Garantías, del programa y de los principios inspiradores de la CS de CCOO de Euskadi por parte de un órgano de una organización integrada en la CS de CCOO de Euskadi podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.
214. En estos supuestos la decisión se adoptará por el Comité de Dirección Confederal, que establecerá la sanción que considere más oportuna dentro del espíritu unitario y solidario que, anima la práctica sindical de la CS de CCOO de Euskadi y la necesidad de respetar los derechos del conjunto de las personas afiliadas y el cumplimiento de los Estatutos y el Programa de la CS de CCOO de Euskadi.
215. 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:
- 216. Por faltas muy graves:**
217. 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.
218. b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado.
219. Esta sanción conlleva la suspensión definitiva de todas las funciones del consejo de su ámbito.
- 220. Por faltas graves:**
221. a) Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro tipo.
222. b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará una persona interventora del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.
223. c) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- 224. Por faltas leves:**
225. a) Amonestación interna. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves en el supuesto de persistir en la acción u omisión que motiva la amonestación.

226. 3. Dicho reglamento contendrá los requisitos y los órganos competentes para adoptar sanciones, así como la actuación a seguir en los casos de inhibición constatada de los órganos competentes, el derecho de audiencia, los plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos de recurso ante las Comisiones de Garantías y cualquier otra condición que deba respetarse para la adopción de medidas disciplinarias.
227. 4. En el supuesto de imponer la sanción de suspensión definitiva de las funciones del órgano, la Comisión Ejecutiva Confederal asumirá las funciones de la comisión ejecutiva sancionada y de sus secretarías generales y designará una comisión gestora que actuará por delegación de la Comisión Ejecutiva Confederal, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido.
228. 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.
229. 5. La comisión gestora estará compuesta, al menos, con una persona integrante del órgano sancionador y por una persona afiliada del ámbito del órgano sancionado.
230. 6. Previamente a la designación de la comisión gestora, la Comisión Ejecutiva Confederal deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.
231. 7. 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 una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que 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.
232. 8. Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el Consejo Confederal.

### 233. **ARTÍCULO 20. AUTODISOLUCIÓN O DIMISIÓN DE LOS ÓRGANOS**

#### *ORGANOEN AUTODISOLUZIO EDO DIMISIOA*

234. 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.
235. 2. La autodisolución o dimisión de la comisión ejecutiva conlleva la suspensión definitiva de las funciones del consejo de su ámbito.
236. Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el Consejo Confederal.
237. 3. En los casos de autodisolución o dimisión de la comisión ejecutiva de las organizaciones integradas en la CS de CCOO de Euskadi, 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.
238. 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.
239. Previamente a la designación de la comisión gestora, la Comisión Ejecutiva Confederal deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.
240. 4. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la comisión gestora.
241. 5. La comisión gestora estará compuesta, al menos, con una persona integrante de la Comisión Ejecutiva Confederal y por una persona afiliada del ámbito del órgano dimitido o autodisuelto.

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

**243. ARTÍCULO 21. REUNIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN**  
*ZUZENDARITZA ORGANOEEN BILERA ETA AKORIDOAK*

244. 1. Las reuniones ordinarias de los órganos de dirección, distintas del congreso, serán convocadas por la secretaría general, y las extraordinarias por la secretaría general o por al menos 1/3 de sus componentes, salvo que en estos Estatutos se establezca otra cosa.
245. 2. Los órganos se entenderán debidamente constituidos cuando, en primera convocatoria, estén presentes la mitad más uno de sus componentes, y en segunda convocatoria, cuando estén presentes al menos 1/3.
246. 3. Las decisiones de todos los órganos serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos.
247. 4. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de sus integrantes presentes son más que los negativos.
248. 5. Para establecer las mayorías cualificadas (incluida la mayoría absoluta) previstas en estos Estatutos se tendrá en cuenta el número total de personas integrantes del órgano fijado en congreso que vaya a tomar la decisión.
249. 6. Los congresos se entenderán debidamente constituidos cuando estén acreditados la mayoría absoluta de los delegados y delegadas convocados.
250. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de establecer las mayorías cualificadas.
251. 7. Las decisiones adoptadas serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a quienes forman parte del órgano que las adopta y les obligan en su aceptación, así como a la afiliación del ámbito afectado, independientemente de las reclamaciones o recursos que puedan interponer ante los órganos competentes del sindicato o de la jurisdicción social.

**252. IV. INTEGRACIÓN EN LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren INTEGRAZIOA*

**253. ARTÍCULO 22**  
*22. ART.*

254. La solicitud de integración de una organización sindical en la CS de CCOO de Euskadi deberá instarse y presentarse a la Comisión Ejecutiva Confederal y, posteriormente aprobarse por el Consejo Confederal.
255. La integración en la CS de CCOO de Euskadi por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los estatutos y política sindical de la CS de CCOO de Euskadi.

256. **V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren ZUZENDARITZA ORGANOAK*

257. **ARTÍCULO 23. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO CCOOKO KSren ZUZENDARITZA ORGANOAK*  
*ETA ORDEZKARITZA*

258. 1. Los órganos de dirección de la CS de CCOO de Euskadi son:

- 259. a) El Congreso Confederal.
- 260. b) El Consejo Confederal.
- 261. c) El Comité de Dirección Confederal
- 262. d) La Comisión Ejecutiva Confederal.
- 263. e) La Comisión de Garantías

264. El cargo de representación de la CS de CCOO de Euskadi es la Secretaría General con las funciones y competencias de dirección que se recogen en el artículo 27 de los presentes estatutos. y sus facultades legales se recogen expresamente en el Anexo a los presentes Estatutos.

265. **ARTÍCULO 24. EL CONGRESO CONFEDERAL DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren KONGRESU KONFEDERALA*

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

267. a) Composición:

El Congreso, una vez fijado el número de personas delegadas estará compuesto por la Secretaría General, la Comisión Ejecutiva Confederal y las personas representantes de las federaciones de la CS de CCOO de Euskadi, incluida la representación de la Federación de Pensionistas y Jubilados en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del congreso. Las personas delegadas al Congreso Confederal de la CS de CCOO de Euskadi se elegirán según la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

268. b) Funcionamiento:

- 269. 1. El congreso ordinario será convocado por el Consejo Confederal cada cuatro años.
- 270. 2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo Confederal por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones federales de Euskadi que sumen, al menos, dos tercios de cotizantes.
- 271. 3. El congreso ordinario será convocado, al menos con seis meses de antelación a las fechas fijadas para su celebración, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales de Nivel I y el reglamento y el informe general, al menos, con un quince días de antelación a la celebración del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas congresuales.
- 272. 4. Todos los acuerdos del congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de Estatutos de la CS de CCOO de Euskadi en el apartado de definición de principios y definición de la CS de CCOO de Euskadi que requerirán mayoría de dos tercios.
- 273. 5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del congreso, así como la articulación del proceso congresual, será establecida por el Consejo Confederal.

274. c) Funciones del Congreso Confederal:

- 275. 1. Determinar la estrategia general, la orientación político-sindical, la actividad sindical y la política de organización y finanzas de la CS de CCOO de Euskadi.

- 276. 2. Aprobar y modificar el programa y el modelo financiero de la CS de CCOO de Euskadi.
- 277. 3. Aprobar la composición del Consejo Confederal de la CS de CCOO de Euskadi.
- 278. 4. Elegir mediante sufragio libre, directo y secreto a la Comisión Ejecutiva Confederal, la Secretaría General y la Comisión de Garantías Confederal de la CS de CCOO de Euskadi.
- 279. 5. Decidir por acuerdo de 4/5 del congreso sobre la disolución de la CS de CCOO de Euskadi.
- 280. 6. Reconocer el carácter de corriente sindical.
- 281. 7. Aprobar y modificar total o parcialmente los Estatutos.

**282. ARTÍCULO 25. EL CONSEJO CONFEDERAL**  
*KONTSEILU KONFEDERALA*

283. El Consejo Confederal es el máximo órgano de dirección de la CS de CCOO de Euskadi entre Congreso y Congreso.

284. a) Composición:

285. El Consejo confederal estará compuesto por:

286. 1. La Secretaría General de la CS de CCOO de Euskadi.

287. 2. El Comité de Dirección Confederal, incluida la Secretaría General.

288. Las personas que resulten elegidas para formar parte de este Comité, de acuerdo con el artículo 26.a), no generarán vacante en el Consejo Confederal, permaneciendo por tanto inalterado el número de integrantes de este órgano.

289. 3. Los responsables comarcales nombrados por el Comité de Dirección Confederal.

290. 4. El resto estará compuesto por representantes de las federaciones de la CS de CCOO de Euskadi, en proporción directa a las cotizaciones previstas en el art. 24 a), que se elegirán en sus respectivos consejos federales necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 9 de los presentes estatutos.

291. 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 de Euskadi cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.

292. b) Funcionamiento:

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

294. 2. Las resoluciones y decisiones del Consejo Confederal se adoptarán por mayoría simple.

295. c) Funciones y competencias:

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

297. 2. Convocar el Congreso Confederal. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del congreso, así como las ponencias. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y/o reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en la CS de CCOO de Euskadi.

298. 3. Aprobar anualmente el presupuesto de gastos e ingresos, así como las cuentas anuales con la aplicación de resultados del ejercicio, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.
299. 4. Aprobar las posibles integraciones, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las organizaciones sindicales que así lo soliciten.
300. 5. Fijar el sistema de cuotas de la CS de CCOO de Euskadi.
301. 6. Elegirá al director o directora del Biltzar.
302. 7. El Consejo Confederal, podrá acordar por mayoría absoluta, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal que sean cubiertas las vacantes que se produzcan en el seno de esta entre congreso y congreso. Las sustituciones no podrán superar 1/3 del número de miembros fijado en el congreso.
303. También a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal podrá acordar por mayoría absoluta la ampliación del número inicial de los miembros de esta fijados en el congreso. Esta ampliación no podrá superar el 10 % del número de miembros fijado en el congreso.
304. En ambos supuestos la elección se llevará a cabo en el seno del Consejo Confederal, se regirá por lo dispuesto en el art. 9 de estos Estatutos y se mantendrá la proporcionalidad de género salida del congreso.
305. Las nuevas incorporaciones a la Comisión Ejecutiva Confederal se abstendrán de votar en asuntos que exijan estatutariamente mayorías cualificadas.
306. 8. Aprobar, de conformidad con el art. 26.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. 9.4 g).
307. 9. Aprobar por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:
308. a) El reglamento de funcionamiento del Consejo Confederal.
309. b) Los reglamentos que desarrollen el art.12 sobre medidas disciplinarias y el art.19 de medidas disciplinarias a los órganos de las organizaciones que integran la CS de CCOO de Euskadi.
310. c) El reglamento de la Comisión de Garantías.
311. d) El código de utilización de los derechos sindicales y el estatuto del delegado y de legada.
312. e) El reglamento de las secciones sindicales.
313. f) El reglamento que regule el derecho al asesoramiento de las personas afiliadas que tengan relación laboral con el sindicato, sus fundaciones o entidades similares.
314. g) El reglamento que regula al personal al servicio de la CS de CCOO de Euskadi
315. h) Los que el propio Consejo Confederal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.
316. 10. Elegir la representación de la CS de CCOO de Euskadi al Consejo Confederal de la CS de CCOO en base a las normas establecidas por éste.
317. 11. Convocar conferencias sobre temas específicos y aprobar sus normas y reglamento.
318. 12. Conocer el Balance de la Comisión de Garantías anualmente.
319. 13. Resolver posibles incompatibilidades.

320. 14. Los acuerdos y resoluciones del Consejo Confederal de CCOO de Euskadi serán de obligado cumplimiento para todas las organizaciones que componen la estructura de la CS de CCOO de Euskadi.

321. 15. Cuantas otras competencias le asignen estos Estatutos.

**322. ARTÍCULO 26. EL COMITÉ DE DIRECCIÓN CONFEDERAL**  
*ZUZENDARITZA BATZORDE KONFEDERALA*

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

324.a) Composición: el Comité de Dirección Confederal estará compuesto por la Secretaría General, la Comisión Ejecutiva Confederal y las secretarías generales de las federaciones de la CS de CCOO de Euskadi.

325. En el caso de que el resultado de la composición del Comité no garantice el cumplimiento de lo establecido en el art. 9 en lo referente al sindicato de hombres y mujeres, como medida de acción positiva su composición será ampliada hasta garantizar los porcentajes de 40/60 fijados en el citado artículo para cada uno de los sexos. La elección se realizará por el Consejo Confederal entre las consejeras y consejeros según proceda, de acuerdo con lo establecido en el art. 9.4 g) de estos estatutos.

326.b) Funcionamiento:

327.1. El Comité de Dirección Confederal funcionará colegiadamente convocado por la Secretaría General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.

328.2. Responderá ante el Consejo Confederal.

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

330.c) Funciones y competencias:

331.1. Definir los objetivos de la política sindical, en especial lo referido a las estrategias de diálogo social y negociación colectiva sectorial.

332.2. Coordinar y realizar el seguimiento al diálogo social, así como las estrategias de negociación colectiva

333.3. Aprobar las políticas organizativas, incluidos los sistemas de resolución de conflictos entre las distintas organizaciones confederadas.

334.4. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones confederadas, 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.

335.5. Realizar el seguimiento y evaluación a los planes de trabajo confederados, incluyendo los planes de trabajo de extensión sindical, elecciones sindicales y afiliación.

336.6. Convocar el Consejo Confederal de la CS de CCOO de Euskadi.

337.7. Elegir las secretarías confederadas que considere oportunas para el desarrollo de la gestión, incluidas las personas que ocuparán las responsabilidades territoriales y la persona que será la coordinadora del Área Pública.

338.8. Elegir la representación institucional de la CS de CCOO de Euskadi

339.9. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos o en su desarrollo reglamentario.

**340. ARTÍCULO 27. LA COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL.**  
*BATZORDE EXEKUTIBO KONFEDERALA*

341. La Comisión Ejecutiva Confederal, de la que forma parte de forma 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.

342. a) Composición:

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

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

345. b) Funcionamiento:

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

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

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

349. 4. Las personas que la integran podrán participar, por delegación de la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO de Euskadi.

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

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

352. c) Funciones y competencias:

353. Serán sus funciones:

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

355. 2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los instrumentos de servicios y gestión de la CS de CCOO de Euskadi.

356. 3. Nombrar y cesar el personal técnico y administrativo de la CS de CCOO de Euskadi.

357. 4. Elegir de entre sus miembros los órganos de dirección de las Fundaciones y servicios dependientes del sindicato.

358. 5. La Secretaría de la Mujer formará parte de la Comisión Ejecutiva Confederal con plenos derechos.

359. 6. Garantizar y potenciar la Secretaría de Juventud - CCOO Gazteak.

360. 7. Corresponderá a la Comisión Ejecutiva Confederal o indistintamente a la Secretaría 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, 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.

361. 8. Elaborar aprobar su reglamento de funcionamiento.

**362. ARTÍCULO 28. LA SECRETARÍA GENERAL**  
***IDAZKARITZA NAGUSIA***

363. 1. Es la persona que representa legal y públicamente a la CS de CCOO de Euskadi. Actúa bajo 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. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de la CS de CCOO de Euskadi.

364. 2. Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el Anexo de los presentes Estatutos. Corresponderá a la Secretaría General o indistintamente a la Comisión Ejecutiva Confederal, 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, 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.

365. 3. Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de la CS de CCOO de Euskadi.

366. 4. En caso de ausencia de cualquier índole, la Comisión Ejecutiva Confederal colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas a la secretaría general y durante el período que dure la ausencia.

367. 5. Si entre Congreso y Congreso el secretario o secretaria general quedara vacante por cualquier causa, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Confederal. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado a tal fin, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

368. 6. Presidirá las reuniones del Consejo Confederal, del Comité de Dirección Confederal y de la Comisión Ejecutiva Confederal.

369. 7. Presentará el informe al Congreso Confederal de la CS de CCOO de Euskadi en nombre del Consejo Confederal, así como los informes a los Consejos Confederales en nombre del Comité de Dirección Confederal, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

370. Igualmente y con carácter general, presentará el informe al Comité de Dirección Confederal.

371. 8. La persona que ocupe la Secretaría General no podrá ser reelegida por más de 3 mandatos.

**372. ARTÍCULO 29. INCOMPATIBILIDADES**  
***BATERAEZINTASUNAK***

373. La condición de miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal y de la Comisión de Garantías de la CS de CCOO de Euskadi, las Comisiones Ejecutivas de las federaciones de CCOO de Euskadi o de responsable directo de una Secretaría Confederal y responsables territoriales, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

374. - Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.

375. - Representante del Congreso de Diputados y Senado.

376. - Representante del Parlamento Vasco.

377. - Representante de Juntas Generales.

378. - Representante del Parlamento Europeo.

379. - Integrante del Gobierno de cualquiera de las Instituciones anteriormente citadas.
380. - Cualquier cargo de designación directa por parte de los gobiernos, o de alguna de las Administraciones o empresas públicas.
381. - La Secretaría General de un partido político.
382. - Responsabilidad directa de una secretaría o área de trabajo permanentemente en un partido político.
383. - Integrantes de consejos de administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser la persona representante nombrada por designación de la CS de CCOO de Euskadi.
384. - Dirigir 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.
385. Será incompatible ser responsable de una secretaría confederal de CS de CCOO de Euskadi y de la secretaria general con responsabilidades directas en otras organizaciones de la CS de CCOO de Euskadi
386. Igualmente será incompatible presentarse como candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la Secretaría General de la CS de CCOO de Euskadi o alguna de sus federaciones, y los responsables territoriales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.
387. El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que este desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano donde estuviera encuadrado.
388. Es incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal con la pertenencia a las Comisiones Ejecutivas Federales de cualesquiera de las organizaciones integradas en la CS de CCOO de Euskadi.

389. **VI. OTROS ÓRGANOS DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSaren BESTE ORGANNO BATZUK*

390. **ARTÍCULO 30. LAS CONFERENCIAS CONFEDERALES**  
*KONFERENTZIA KONFEDERALAK*

391. Entre Congreso y Congreso y cuando, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, por el Consejo Confederal se considere oportuno podrán convocarse Conferencias Confederales para debatir y establecer la posición de la CS de CCOO de Euskadi en relación a cuestiones de especial interés para la política sindical de la CS de CCOO de Euskadi. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la CS de CCOO de Euskadi y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso.

392. 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 tantas personas delegadas como integrantes del mismo Consejo Confederal.

393. **ARTÍCULO 31. ÓRGANO DE PRENSA DE LA CS CCOO DE EUSKADI.**  
*CCOO EUSKADIKO KSren PRENTSA ORGANO*

394. El medio de expresión y difusión de la CS de CCOO de Euskadi es el Biltzar, bajo la responsabilidad del Consejo Confederal, que elegirá su director o directora y Consejo Editorial.

395. Su distribución será gratuita al conjunto de la afiliación.

**396. ARTÍCULO 32. SERVICIOS TÉCNICOS DE ASESORAMIENTO Y ASISTENCIALES**  
*AHOLKULARITZA ETA LAGUNTZA ZERBITZU TEKNIKOAK*

397. La CS de CCOO de Euskadi, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, así como de los medios que considere necesarios de índole editorial, distribución cultura, ocio, etcétera, para las sus personas afiliadas y no afiliadas, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideran oportunos para unas y otras.

398. Para mejor cumplimiento de estas funciones, la CS de CCOO de Euskadi se dota de un Gabinete Técnico Confederal que cubre las áreas de economía y sociología, salud laboral y asistencia jurídica, y que depende orgánicamente de la Comisión Ejecutiva Confederal.

**399. ARTÍCULO 33. FUNDACIONES Y OTRAS ORGANIZACIONES CON ENTIDAD JURÍDICA PROPIA DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*IZAERA JURIDIKO PROPIOA DUTEN CCOO EUSKADIKO KSren*  
*FUNDAZIOAK ETA BESTELAKO ERAKUNDEAK*

400. La CS de CCOO de Euskadi ha creado y podrá crear Fundaciones y otras Organizaciones, con finalidades y objetivos expresados en su acta fundacional. Se establecerá entre éstas y la CS de CCOO de Euskadi los vínculos y obligaciones mutuas necesarias para cumplir mejor las finalidades previstas.

**401. VII. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL**  
*BERME ETA KONTROL ORGANOAK***402. ARTÍCULO 34. LA COMISIÓN DE GARANTÍAS DE EUSKADI**  
*EUSKADIKO BERME BATZORDEA*

403. 1. La Comisión de Garantías de la CS de CCOO de Euskadi es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre la afiliación como de carácter colectivo sobre las organizaciones. A su vez, tiene la competencia de dictar resolución sobre los expedientes de sanción de carácter individual que le sean remitidos por los órganos de dirección correspondientes. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos le efectúen los miembros o las organizaciones integradas en la CS de CCOO de Euskadi, que generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección confederales.

404. También ejercerán funciones de mediación e intervención de carácter sindical, no solo punitivo o disciplinario, sobre todo en aquellos expedientes o casos que conlleven un problema organizativo y sindical.

405. En cualquier caso, la Comisión de Garantías de la CS de CCOO de Euskadi, actuará en primera instancia en todos los expedientes que se produzcan en el ámbito territorial de Euskadi y en los que afecten a los órganos de dirección del conjunto de la CS de CCOO de Euskadi.

406. 2. La Comisión de Garantías 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 dirección de la CS de CCOO de Euskadi, ni de las organizaciones integradas en ella. Las personas elegidas en el congreso mantendrán sus cargos hasta el siguiente Congreso, en el que presentarán un balance de su actuación en el período comprendido ente ambos congresos, que se hará público en los órganos de expresión confederales. Igualmente, elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo Confederal.

407. 3. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Comisión de Garantías.
408. 4. En el supuesto de producirse una vacante en la Comisión de Garantías, se cubrirá automáticamente por las personas suplentes. En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco titulares, las vacantes deberán ser cubiertas hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Confederal.
409. 5. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses.
410. 6. La Comisión de Garantías de la CS de CCOO de Euskadi se dotará de un Reglamento que aprobará el Consejo Confederal.

411. **VIII. ACCIÓN SINDICAL**  
*EKINTZA SINDIKALA*

412. **ARTÍCULO 35. PRINCIPIOS GENERALES DE LA ACCIÓN SINDICAL DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**

*CCOO EUSKADIKO KSren EKINTZA SINDIKALAREN PRINTZIPIO NAGUSIAK*

413. La acción sindical de la CS de CCOO de Euskadi se acuerda por los órganos de dirección confederales.
414. Aquellas propuestas de acción sindical que por su trascendencia y repercusión puedan afectar al desarrollo de la CS de CCOO de Euskadi, a su implantación entre la clase trabajadora o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma, y las que afecten de forma especialmente grave a servicios públicos esenciales deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Confederal, el Comité de Dirección Confederal y, en su defecto, por la Comisión Ejecutiva Confederal de la CS de CCOO de Euskadi.
415. La acción sindical tiene su lugar esencial en los centros de trabajo. El objetivo fundamental será la creación de las secciones sindicales, a través de las cuales luchar para desarrollar al máximo las libertades sindicales, con el objetivo de conseguir una organización del trabajo más humanizada y participativa, donde la trabajadora o el trabajador tengan un papel protagonista e incidan sobre el destino de su trabajo.
416. Las estructuras sindicales a todos los niveles darán cuenta, a los órganos superiores, de los términos esenciales de las reivindicaciones y de las acciones que deben desarrollarse, para conseguir una mejor coordinación de la actividad sindical del ámbito de la CS de CCOO de Euskadi. En el plano nacional, corresponde determinar los contenidos y las formas de la acción sindical al Consejo Confederal, al Comité de Dirección Confederal o a la Comisión Ejecutiva Confederal. Todas las estructuras sindicales están obligadas a informar a las federaciones y a la CS de CCOO de Euskadi sobre el contenido de las negociaciones colectivas, en el plazo oportuno previo a la firma del correspondiente convenio, pacto o acuerdo. Y potenciar la participación de la afiliación y los trabajadores y trabajadoras en todo el proceso.
417. Fiel a los principios de la solidaridad de clase, la CS de CCOO de Euskadi estudiará, en cada caso concreto, las maneras más eficaces de prestar ayuda sindical y material a los trabajadores y trabajadoras en lucha, tanto mediante la divulgación de sus reivindicaciones y proposiciones como mediante la organización de la ayuda solidaria entre el conjunto de la clase trabajadora.

**418. IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN**  
*FINANTZAK ETA ADMINISTRAZIOA***419. ARTÍCULO 36. PRINCIPIOS DE LA ACTUACIÓN ECONÓMICA**  
*EKINTZA EKONOMIKOAREN PRINTZIOAK*

420. La actividad de la CS de CCOO de Euskadi, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

421. > Autonomía de gestión. La CS de CCOO de Euskadi dispondrá 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 de dirección competentes.

422. Dicha autonomía implica:

423. - La capacidad para aprobar sus presupuestos. Presentará Presupuestos y Cuentas Anuales consolidadas de todas las estructuras que integran la CS de CCOO de Euskadi.

424. - 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.

425. > Gestión presupuestaria. El presupuesto de las distintas organizaciones que integran la CS de CCOO de Euskadi constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.

426. 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.

427. > Información y transparencia. La CS de CCOO de Euskadi y las organizaciones integradas en ella, están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo.

428. - 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 de las organizaciones.

429. - Disponer de:

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

431. · Un registro de afiliadas y afiliados.

432. · Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.

433. · Un registro de apoderamientos.

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

**435. ARTÍCULO 37. PATRIMONIO Y FINANCIACIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren ONDARE ETA FINANTZIAZIOA*

436. Los recursos y bienes de la CS de CCOO de Euskadi estarán integrados por:

437. 1. Las cuotas de las personas afiliadas.
438. 2. Las donaciones y legados en favor de la misma y por el capital que acumule a lo largo de su gestión.
439. 3. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aun cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada.
440. 4. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
441. 5. Los ingresos procedentes de la venta de publicaciones y de prestación de servicios.
442. 6. Todos los bienes, muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a todos los órganos de la CS de CCOO de Euskadi.
443. 7. El patrimonio documental.
444. 8. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.

**445. ARTÍCULO 38. BALANCES Y PRESUPUESTOS**  
*BALANTZEA ETA AURREKONTUAK*

446. Anualmente la Comisión Ejecutiva Confederal presentara al Consejo Confederal un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y gastos para el desarrollo de su actividad, así como las cuentas anuales con la aplicación de los resultados del ejercicio y como las líneas de actuación de la CS de CCOO de Euskadi en materia de finanzas.

447. El incumplimiento injustificado de las obligaciones anteriormente especificadas podrá dar lugar a las medidas disciplinarias contempladas en los presentes Estatutos.

**448. ARTÍCULO 39. OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS EN LA CS DE CCOO de EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren BARRUAN DAUDEN ERAKUNDEEN BETEBEHARRAK*

449. Todas las organizaciones integradas en la CS de CCOO de Euskadi tienen la obligación de cotizar a través de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR) y en la forma y cuantía que se establezcan por el Congreso Confederal o por el Consejo Confederal.

450. Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos de la CS de CCOO de Euskadi independientemente de donde consoliden, para poder presentar un presupuesto y balance de gastos e ingresos consolidados del conjunto de la CS de CCOO de Euskadi. A través de los mecanismos contemplados en la Comisión Ejecutiva Confederal se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las organizaciones.

451. El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias contenidas en los presentes estatutos y en su desarrollo reglamentario.

**452. ARTÍCULO 40. RESPONSABILIDAD ECONÓMICA DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren ERANTZUKIZUN EKONOMIKOA*

453. La CS de CCOO de Euskadi no responderá de las acciones u obligaciones de índole económica o patrimonial acordados por cualquiera de las direcciones de las organizaciones integradas en la CS de CCOO de Euskadi órgano de la confederación cuando no hubiera previa aprobación de los órganos que estatutariamente son responsables de la política financiera de la CS de CCOO de Euskadi.

**454. ARTÍCULO 41. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA Y DE PERSONAL**  
*ADMINISTRAZIOA ETA LANGILEEKIKO ERANTZUKIZUNA*

455. Los órganos competentes de la CS de CCOO de Euskadi: la Comisión Ejecutiva Confederal, el Comité de Dirección Confederal y el Consejo Confederal, serán los responsables de la gestión administrativa y de personal de la confederación, fijarán a nivel confederal una misma política de personal y salarios, de locales, servicios asistenciales, etc. destinada al mejoramiento de las funciones encomendadas a todos las personas de la confederación, con el menor gasto económico posible. De la ejecución de esos acuerdos se responsabiliza a la Comisión Ejecutiva Confederal.

**456. ARTÍCULO 42. SERVICIOS TÉCNICOS DE ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren AHOLKULARITZA ETA LAGUNTZA ZERBITZU TEKNIKOAK*

457. La CS de CCOO de Euskadi, en los ámbitos y niveles que considere oportuno dispondrá de los servicios técnicos, de asesoramiento y asistenciales, así como de los medios que considere necesarios de índole editorial, distribución, cultura, ocio, vivienda, etc, para su afiliación.

**458. X. DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren ZERBITZURA DAUDEN LANGILEEN INGURUAN***460. ARTÍCULO 43. CLASIFICACIÓN DE LA RELACIÓN**  
*HARREMANAREN SAILKAPENA*

461. Aquellas personas que presten sus servicios a la CS de CCOO de Euskadi se definen y clasifican con arreglo al tipo de relación que mantienen, de la siguiente manera:

- a) Personal con vínculo asociativo sindical de carácter no laboral de la CS de CCOO de Euskadi
462. 1. Quienes se dediquen a tareas sindicales, por ser cargos electos o por ser personas nombradas adjuntas y de confianza a los cargos electos o a las ejecutivas (personal sindicalista), no sujetas a un control horario fijo, y por lo 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.
463. 2. 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 Confederal, Comité de Dirección Confederal o Comisión Ejecutiva Confederal).
464. Cuando las personas sindicalistas cesen en sus cargos o puestos de responsabilidad (por las causas establecidas estatutariamente) no tendrán derecho a indemnización.
465. b) Asalariados y asalariadas del sindicato.
466. Son aquellas personas que, sin ser sindicalistas, prestan en el sindicato un trabajo que no supone existencia de responsabilidad sindical. Su relación con el sindicato es laboral a todos los efectos.

467. Aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para la realización exclusiva de tareas no sindicales que presten sus servicios en la CS de CCOO de Euskadi, se definirán y clasificarán con arreglo al Convenio Colectivo que les sea de aplicación.
468. La selección de personas se efectuará con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y transparencia.
469. El Consejo Confederal elaborará un reglamento del personal al servicio de la CS de CCOO de Euskadi

470. **XI. DISOLUCIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren DISOLUZIOA*

471. **ARTÍCULO 44. DISOLUCIÓN DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren DISOLUZIOA*

472. 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 de Euskadi, estableciéndose las formas de disolución del patrimonio de la misma en el acuerdo que motive la disolución
473. En los supuestos de expulsión o disolución de una Federación, su patrimonio, bienes muebles e inmuebles y recursos en general, quedarán integrados en el patrimonio de la CS de CCOO de Euskadi, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones en los que quedarán integrados en la nueva resultante.

474. **ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA CS DE CCOO DE EUSKADI**  
*CCOO EUSKADIKO KSren ESTATUTUEN ERANSKINAK*

475. **FACULTADES LA SECRETARÍA GENERAL**  
*IDAZKARITZA NAGUSIAREN ESKUMENAK*

476. En relación con el artículo 27.2 de los Estatutos, la persona que ostente la responsabilidad de la Secretaría General tendrá las siguientes facultades:
477. Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones. Aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedad conyugal; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes. Ejercer el comercio; otorgar contratos de trabajo, de transporte y de traspaso de local de negocios; retirar y llevar la correspondencia de cualquier clase con su firma. Constituir y modificar sociedades; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ella e intervenir en sus juntas, rescindir las, disolverlas y liquidarlas. Operar con Cajas de Ahorros, Cajas Oficiales, Bancos, incluso el de España y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias permitan. Seguir, abrir y cancelar cuentas y libretas de ahorro/cuentas corrientes y de crédito y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concertar pólizas de crédito, ya sean personal o con pignoración de valores, con Bancos y sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos. Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, Caja de Ahorros o Bancos concedan a la empresa en cuyo capital participe la CS de CCOO de Euskadi, y a las organizaciones relacionadas en el artículo 15 de los Estatutos.

478. Instar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en Registro de la Propiedad y Mercantiles; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante centros y organismos del Estado, Comunidad Autónoma Vasca, provincia o municipio, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor o demandado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, contenciosos-administrativos, gubernamentales, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdiccionales e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, incluso de casación, y prestar cuando se requiera la ratificación personal.
479. Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y plantación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.
480. Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir, y extinguir usufructos, servidumbre, censos, arrendamientos inscribibles y además derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento.
481. Comparecer ante los organismos de la Administración de trabajo, Delegación de Trabajo, IMAC, Dirección General de Trabajo, Magistraturas de Trabajo, Tribunal Central de Trabajo, y ante la Sala Sexta del Tribunal Supremo y en ellos instar, seguir y terminar como actor o como demandado o en cualquier otro concepto toda clase de expedientes, juicios o procedimientos, negociación de convenios colectivos, tramitación de huelga, personación de expedientes y denuncias ante la autoridad laboral elevando peticiones, ejerciendo acciones y excepciones, trámites y recursos incluso el de casación.
482. Comparecer ante los institutos dependientes del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, ministerio de Economía y cualquier instituto de carácter tripartito con presencia sindical; participar en cualquier procedimiento o trámite relacionado con el ejercicio del derecho de manifestación, reunión; participar en cualquier tipo de trámite relacionado con la convocatoria y celebración de elecciones a delegados/as y comités de empresa, representar a la CS de CCOO de Euskadi ante los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco, constituidos o por constituir, del ámbito territorial correspondiente.
483. Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de la CS de CCOO de Euskadi, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida a la Secretaría General en estos Estatutos.