

10 CONGRESO

PROGRAMA DE
ACCIÓN
ESTATUTOS

APROBADOS POR EL CONSEJO CONFEDERAL EL 25 DE JUNIO DE 2012

CCOO | 10
CONGRESO CONFEDERAL

CCOO | 10
CONGRESO CONFEDERAL

**PROGRAMA DE
ACCIÓN
ESTATUTOS**

Textos aprobados por el Consejo Confederal el CC00 el 25 de junio de 2012

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Realización: Paralelo Edición, S.A.
Depósito Legal: M-25541-2012



CONGRESO CONFEDERAL

**PROGRAMA DE
ACCIÓN**

Aprobado por el Consejo Confederal el 25 de junio de 2012

INDICE

INTRODUCCIÓN. Un Congreso de propuesta y renovación	7
PRIMER BLOQUE TEMÁTICO	9
Eje 1	
La globalización, crisis mundial y crisis europea. Retos para el movimiento sindical	11
▪ Análisis de situación	11
▪ Objetivos y propuestas	14
Eje 2	
Estimular el crecimiento económico y la creación de empleo	17
▪ Análisis de situación	17
▪ Objetivos y propuestas	19
Eje 3	
Promover el cambio de modelo productivo	25
▪ Análisis de situación	25
▪ Objetivos y propuestas	28
Eje 4	
Recuperar derechos laborales. La negociación colectiva y el poder contractual del sindicato	34
▪ Análisis de situación	34
▪ Objetivos y propuestas	39
Eje 5	
El modelo social. Las redes de protección y los servicios públicos de calidad como pilares del Estado de bienestar	49
▪ Análisis de situación	49
▪ Objetivos y propuestas	54

SEGUNDO BLOQUE TEMÁTICO	59
EJE 6	
Ser más sindicato. Crecer y mantener la afiliación. El sindicato en la pequeña empresa, la afiliación en colectivos específicos. Los servicios y el asesoramiento sindical como estrategia de atención y fidelización de los afiliados y afiliadas	61
▪ Análisis de situación	61
▪ Objetivos y propuestas	65
EJE 7	
La participación y la organización de la afiliación: la participación, la sección sindical y las estructuras territoriales. La capacidad representativa del sindicato. Las elecciones sindicales	70
▪ Análisis de situación	70
▪ Objetivos y propuestas	72
EJE 8	
La adecuación del sindicato a las nuevas realidades sociales y del tejido económico del país. El desarrollo federativo. La cooperación entre estructuras. La federación de pensionistas. Unos órganos de dirección que refuercen la confederalidad	75
▪ Análisis de situación	75
▪ Objetivos y propuestas	77
EJE 9	
La comunicación, la formación y la política cultural de CCOO	80
▪ Análisis de situación	80
▪ Objetivos y propuestas	82
EJE 10	
La gestión de nuestros recursos. Estatuto del sindicalista y código de actuación en materia de género. El Patrimonio sindical acumulado	85
▪ Análisis de situación	85
▪ Objetivos y propuestas	86
▪ Reivindicación y renovación ética del sindicalismo. Notas finales	90
ESTATUTOS	93

1. INTRODUCCIÓN. UN CONGRESO DE PROPUESTA Y DE RENOVACIÓN

Celebramos el 10 Congreso Confederal en un contexto de profunda crisis económico-financiera que ha destruido millones de puestos de trabajo. Crisis que se enfrenta desde la Unión Europea, con la complicidad o resignación del Gobierno español, con un determinismo neoliberal que prioriza la reducción del déficit al crecimiento económico; que ha optado por la devaluación de salarios; los recortes en derechos laborales, especialmente el de negociación colectiva; por debilitar al movimiento sindical y reconsiderar las bases del Estado de bienestar, reduciendo sustancialmente el espacio de lo público para ofrecerlo al ámbito privado.

Las consecuencias de la crisis y de estas políticas las estamos sufriendo la mayoría de los ciudadanos y ciudadanas de este país, especialmente trabajadores y trabajadoras, en forma de pérdida de empleo, de miedo a perderlo o falta de expectativas para encontrarlo, de rebajas salariales, de imposibilidad de pagar las hipotecas, de desahucios, de incremento de la pobreza y de exclusión social. Todo ello con unas redes de protección social más débiles: se agotan las prestaciones por desempleo, se restringe el acceso y se deteriora la calidad de la educación y la sanidad, se paraliza la atención a personas dependientes, se restan derechos a los inmigrantes...

Esta situación, lo injusto del reparto de los costes de la crisis, los casos de mala gestión o corrupción en instituciones públicas y privadas y la ausencia de liderazgo político ante situación tan compleja, supone una crisis de legitimidad institucional que es el caldo de cultivo de expresiones populistas y xenófobas y que desde el poder se resuelve recortando libertades.

En este tiempo el movimiento sindical se ha tenido que poner doblemente a prueba. De una parte hemos tenido que responder, desde la propuesta y la movilización, a las políticas regresivas que se han ido aplicando y de otra hemos tenido que ir adecuándonos a las nuevas reglas de juego que los cambios normativos y las actitudes políticas han impuesto en el mercado de trabajo y en el ejercicio de los derechos laborales y sindicales.

El 10 Congreso Confederal es, pues, la oportunidad de actualizar nuestras propuestas para salir de la crisis creando empleo de calidad, cambiando el patrón de crecimiento, restableciendo derechos y renovando el discurso, la acción y las maneras de actuar del movimiento sindical.

Con esta finalidad se ha elaborado el Plan de Acción que se someterá a consideración de nuestra base afiliativa en el proceso congresual.

No partimos de cero. En los años de crisis, coincidentes con el mandato del 9º Congreso, hemos reflexionado y elaborado mucho en dos materias: alternativas a la crisis y el papel del sindicato.

En el Plan de Acción no hacemos otra cosa que poner al día nuestras propuestas e intentar dar solución a algunas de las insuficiencias que hemos podido detectar en nuestro quehacer como organización que pretende ser eficaz en la defensa de los intereses que que representamos.

Así, el Plan de Acción está concebido en dos partes diferenciadas, aunque mantienen el hilo conductor que siempre debe existir entre teoría y práctica:

El primer bloque temático abarca cinco de los diez ejes en los que está organizado el plan y tiene la vocación de sistematizar nuestras reflexiones y propuestas sobre la situación internacional y nacional caracterizada por la globalización neoliberal, la crisis económica mundial y europea y la crisis en España. Actualiza nuestra apuesta por combinar reducción del déficit y políticas de estímulo

económico, por la reforma del sistema financiero y fiscal, por el cambio de patrón de crecimiento, la negociación colectiva, el diálogo y la concertación social, por la defensa del Estado de bienestar y de los servicios públicos y derechos de ciudadanía.

El segundo bloque pretende dar respuesta a los nuevos retos organizativos que se derivan de la situación por la que atravesamos, al tiempo que intenta corregir las insuficiencias detectadas y satisfacer la demanda de mayor cercanía y transparencia en el ejercicio de la actividad sindical.

En los ejes que van del seis al diez se aborda el sindicalismo de proximidad, que ya empezamos a definir; se plantea la necesidad de apostar por la flexibilidad en nuestras estructuras y la cooperación entre ellas, por dotar de mayor participación y corresponsabilidad confederal a nuestros órganos de dirección, por reforzar la afiliación y la participación activa de la misma y el carácter representativo del sindicato, por apuntar estrategias organizativas para colectivos a los que tradicionalmente nos es más difícil llegar, por la eficacia y profesionalización en la gestión de nuestros recursos humanos y económicos...

El Plan de Acción se cierra con una reivindicación del sindicalismo y su necesaria renovación.

El Plan de Acción se ha estructurado partiendo de un análisis de la situación que queremos abordar para, a continuación, establecer los objetivos y propuestas que al respecto concebimos. A diferencia del recurso empleado en anteriores ocasiones, en las que para cada apartado establecíamos mecanismos de evaluación, esta vez hemos optado por un nuevo método.

La evaluación de nuestra práctica es indispensable para dotarla de rigor y para detectar las limitaciones o errores en su ejecución y establecer, en consecuencia, mecanismos correctores.

Para elevar la exigencia de nuestro quehacer cotidiano cumpliendo los mandatos congresuales, el primer Consejo Confederal de cada año establecerá el plan de trabajo para ese período, desgranando las diferentes medidas derivadas del Plan de Acción. Se dedicará el último Consejo a debatir, monográficamente, el balance de actividad y extraer las conclusiones oportunas.

- 1. Situación internacional y nacional. La globalización. Crisis internacional y española. Estimular la economía y reducir el déficit. Importancia de los sistemas financiero y fiscal. Por un nuevo modelo productivo. Negociación colectiva y diálogo social. Mantener y reforzar nuestros sistemas de protección social, servicios sociales, servicios públicos esenciales y el modelo del Estado de bienestar.**
2. Este primer bloque se ocupa de analizar lo que está sucediendo en el entorno nacional e internacional y presentar las respuestas sindicales. Enmarcarlo en el proceso de fondo que viven las sociedades actuales y valorar las herramientas de actuación en España y en el ámbito internacional para que el movimiento sindical y, en suma, los trabajadores y trabajadoras influyan y determinen la evolución futura de los acontecimientos, desde una perspectiva propia y equilibrada que responda a la intensidad del conflicto social existente.
3. En primer lugar se aborda el fenómeno de la globalización y cómo afecta al modelo de sociedad, desplazando al trabajo como eje vertebrador hacia el ciudadano como consumidor. La disfunción entre poderes económicos multinacionales, con perspectiva y capacidad de actuación global, frente a una estructura política basada aún sobre el concepto de estado-nación, más lenta y con perspectiva más limitada para construir réplicas adecuadas a los nuevos ámbitos de decisión económica que se imponen. Promover instituciones internacionales capaces, con competencias suficientes y democráticas, al tiempo que reforzamos la capacidad de actuación agregada del sindicalismo internacional para poder interactuar eficazmente en este entorno.
4. A continuación se analizan los aspectos esenciales de la crisis y los sectores claves para abordarla en el marco de la crisis española, entendiendo que las actuaciones que se proponen sobre los mismos son condición necesaria para enfrentar la actual situación. La necesidad de reconstruir el sistema fiscal, dañado seriamente por más de una década de actuaciones oportunistas y erróneas sobre el mismo; la necesaria reestructuración del sector financiero español y europeo, sus costes e implicaciones; el cambio en el modelo de actuación en el mercado inmobiliario, junto a referencias finales a otros sectores estratégicos, como el transporte e infraestructuras o los medios de comunicación públicos, ocupan este apartado.
5. En tercer lugar, dando continuidad lógica al apartado anterior, nos ocupamos de abordar las causas profundas de la intensidad de la actual crisis económica en España, como consecuencia de un modelo productivo insano, basado en actividades intensivas en mano de obra y baja cualificación, que se ajusta ante las situaciones de dificultad, destruyendo masivamente empleo y que utiliza elevadas e inaceptables tasas de temporalidad en su desenvolvimiento cotidiano. Se proponen aquí las actuaciones necesarias para impulsar un modelo basado en la cualificación de las personas, la estabilidad en el empleo, el incremento de la productividad y el valor añadido del factor trabajo acompañados de una estructura industrial y de servicios estable, cualificada y que permita una distribución de la renta más justa.
6. En cuarto lugar se abordan los marcos contractuales que suponen el eje central de actuación del sindicato, la negociación colectiva, el diálogo social y los espacios de concertación. La sucesión de actuaciones en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras que se suceden desde el inicio de la crisis, deben encontrar respuestas en las herramientas de acción sindical, junto a la movilización, la negociación colectiva como instrumento más próximo a la realidad de las relaciones laborales y recuperar los espacios de concertación en el diálogo social. Junto a ello se aborda el trabajo específico en materia de género, con jóvenes y pensionistas, además de abordar la herramienta de acción sindical en la que trabajamos desde hace tiempo actuando sobre la responsabilidad social empresarial y a través de la inversión socialmente responsable en los ámbitos de la previsión social complementaria.

7. Finalmente, un eje dedicado al modelo social, hoy en cuestión en toda Europa y, por supuesto, en España. La importancia de las redes de protección social, de la concertación para definir las y sostenerlas, como en el caso del sistema de pensiones, y la grave situación que hoy atraviesan aspectos centrales de nuestro sistema de protección y servicios sociales, citando aquí la sanidad, la educación y la atención a las personas dependientes como aspectos que ocupan y preocupan en la actuación de CC00. También se aborda la situación de los servicios públicos, afectados intensamente por los ajustes presupuestarios, la pérdida de empleo y el empeoramiento de la calidad de los servicios, con impacto muy negativo sobre el conjunto de la población. Reivindicar al sector público, gestionado con criterios de equidad, universalidad, control del gasto y calidad de servicio, es un lugar común de nuestras valoraciones y propuestas.

Análisis de situación

8. Estamos en la era de la globalización, identificada como el conjunto de cambios tecnológicos, institucionales e ideológicos que está transformando profundamente las formas de producción de bienes y servicios, el concepto y organización de las empresas, las formas de trabajo, la relación de las personas con esa nueva realidad, los cambios en las identidades de los sujetos sociales y las relaciones de poder.
9. La coincidencia y relación dialéctica entre innovación tecnológica, cambios institucionales y nuevos paradigmas ideológicos está generando una reestructuración interna del propio sistema capitalista. Lo que antaño fue el tránsito del capitalismo mercantil al capitalismo industrial, ahora lo es de este al capitalismo financiero.
10. La inadecuación entre el espacio regulador de la política y la sociedad, que es local o nacional, y el espacio de actuación de la economía y los mercados, que es global, produce una pérdida en la capacidad reguladora de las instituciones políticas y sociales y, en paralelo, un incremento de la de los mercados, con el consiguiente debilitamiento de la capacidad reguladora y normativa de la ley y de la negociación colectiva. Consecuentemente se produce también un debilitamiento de la capacidad de intervención y de poder del sindicato en la empresa y en la economía.
11. El mercado ha reforzado su papel en el eje de las relaciones económicas, y como elemento vertebrador de toda la sociedad, de las relaciones sociales y políticas.
12. La centralidad del consumo intenta sustituir a la centralidad del trabajo de la sociedad industrial y, como consecuencia, se persigue imponer la identidad de consumidor frente a la de trabajador.
13. Así, derechos sociales básicos se transforman en simples bienes de consumo. El derecho a la educación o a la salud pasa a ser tratado como bien económico que está sujeto, según esta concepción, a los parámetros del mercado. Por ejemplo, en forma de aseguramiento privado en el caso de la sanidad. O la consideración de la vivienda, que pasa de ser un derecho social a una mercancía y, en último término, a un producto financiero refugio de elevada rentabilidad.
14. La globalización, ante todo, transforma profundamente la forma de producir bienes y servicios.
15. Se transforma el modelo de empresa que pasa de la empresa integrada a la empresa en red. También se modifican las formas de trabajo, las relaciones de los trabajadores entre sí y con la empresa. Se ataca la identidad de los trabajadores, que tiene efectos individualmente, como personas, y colectivamente, como sujeto social. La transformación de las relaciones de poder en el seno de la empresa y en la sociedad afecta a las estructuras sociales y políticas. Se construye una nueva cultura, nuevos valores para articular el nuevo concepto de empresa y de sociedad.
16. El concepto de "sectores económicos" se diluye con las formas organizativas de producción en red, porque la participación de sectores distintos en un mismo proceso productivo es frecuente y porque las fronteras en la delimitación de los sectores productivos se hacen cada vez más porosas. Incluso en lo que hoy son las fronteras entre industria y servicios; entre servicios públicos y servicios privados; entre servicios de mercado y servicios excluidos del mercado.
17. En el proceso productivo organizado en red se produce una ruptura y es frecuente encontrar procesos productivos en que la empresa que controla el proceso no corresponde a la empresa que establece las relaciones laborales con los trabajadores. Y,

pese a que es la primera la que suele tomar las decisiones estratégicas que terminan afectando a las condiciones de trabajo de los asalariados de las empresas periféricas, son estas las que ostentan la condición laboral de empresarios, pero no siempre la plena capacidad de decidir y, por tanto, tampoco de negociar.

- 18.** El proceso productivo en red permite la externalización productiva, que a la vez genera formas de organización económica que se terminan convirtiendo en nuevos paradigmas sociales. No se trata, en este sentido, solo de una nueva organización productiva o económica, sino de una nueva organización social, en la que el eje de esta nueva estructura social es la externalización de riesgos y costes a terceros, siempre desde los “centros” a las “periferias”.

Crisis mundial

- 19.** La “globalización” se ha llevado a cabo bajo la hegemonía absoluta del capital financiero, siguiendo los designios e intereses de sus máximos ejecutivos, y sin regulaciones efectivas.
- 20.** El modelo económico neoliberal, cuyas principales características aparecen sintetizadas en el llamado “Consenso de Washington”, ha promovido de forma sistemática el interés de minorías privilegiadas en contra del interés de las mayorías, en particular de los asalariados. Al propiciar la desigualdad en la distribución de la renta, recurriendo en muchas ocasiones al debilitamiento de la negociación colectiva y la capacidad contractual de los sindicatos, ha promovido tanto los procesos especulativos como los de endeudamiento que están en el núcleo originario de la crisis.
- 21.** Los más ricos actúan para ser mucho más ricos y el papel corrector y regulador del Estado desaparece. A los asalariados y las clases medias, con una capacidad adquisitiva erosionada, se les ofrece, en compensación, crédito fácil y barato, en particular para adquirir su vivienda y alimentar, de paso, los enormes beneficios especulativos de promotores y constructores. Este fenómeno explica la enorme burbuja inmobiliaria y la especulación financiera asociada a ella, su estallido está suponiendo la progresiva desaparición de las clases medias surgidas al calor del desarrollo económico precedente y un incremento notable de la pobreza y la exclusión social.
- 22.** La globalización ha producido también una redefinición del mapa geopolítico mundial a favor de los países emergentes. A pesar del agresivo militarismo de George W. Bush, no se ha pasado del enfrentamiento de dos grandes bloques a la hegemonía de una única potencia, EEUU. Sus pretensiones han fracasado en todos los órdenes (económico, político y militar). Hoy en día caminamos hacia el multipolarismo, con peso creciente de procesos de integración regionales.
- 23.** Las clasificaciones tradicionales por nivel de desarrollo resultan obsoletas. En unos años, China, país emergente, será primera potencia económica mundial con una renta per cápita reducida.
- 24.** La falta de democracia y de derechos sindicales y laborales, o las muchas limitaciones a estos últimos, en una parte de los países emergentes, en particular en China, inciden directamente en las presiones contra los salarios y los derechos laborales en todos los países del mundo, en particular en los países desarrollados. La globalización económica sin regulaciones democráticas y sin globalización de los derechos se convierte en un factor de presión constante contra los salarios y los derechos.
- 25.** La quiebra o el deterioro de los sistemas fiscales avanzados, de fuerte progresividad, suficiencia recaudatoria y gran potencialidad de redistribución de la riqueza, es el instrumento político preferido del modelo neoliberal para imponer su ideología e intereses. Además de promover directamente la desigualdad en la distribución de la riqueza, es consustancial a la política de reducción del Estado con su secuela de reducción de prestaciones y servicios, privatizaciones...
- 26.** La permanencia de los paraísos fiscales, consentida cuando no utilizada por los gobernantes del mundo, incluidos los de las potencias democráticas, y por las empresas multinacionales (EMN), es uno de los mayores escándalos políticos y morales de nuestros días. En los paraísos fiscales coincide el dinero de organizaciones criminales internacionales con el de responsables de bancos y otras EMN y grandes fortunas. Los gobiernos democráticos dicen luchar contra la criminalidad internacional organizada, pero no erradican ese eslabón imprescindible para su existencia que son los paraísos fiscales. Simplemente porque no quieren, o no se atreven.
- 27.** Los gobiernos más poderosos del mundo respondieron al desencadenamiento de la crisis financiera, en septiembre de 2008, reactivando y elevando el nivel del G20 al de reunión de Jefes de Estado y de Gobierno. Se trataba de coordinar la política económica de los gobiernos de las naciones económicamente más fuertes de entre los países desarrollados y los emergentes.

- 28.** A pesar de las contradicciones ideológicas y políticas de su declaración final (Bush era aún presidente en funciones), la más efectiva de las cumbres del G20 fue la primera, celebrada en Washington en noviembre de 2008, aun siendo discutibles sus decisiones. Se acordó salvar el quebrado sistema financiero internacional inyectando enormes cantidades de dinero público y evitar el hundimiento de la economía mundial mediante medidas de estímulo de la demanda. Por encima de sus ideologías, los gobernantes más poderosos del mundo resucitaron a Keynes.
- 29.** Las declaraciones de las cumbres de 2009 (Londres y Pittsburgh) hicieron creer a muchos que los gobiernos más poderosos del mundo habían aprendido la lección sobre los riesgos de la desregulación financiera y el neoliberalismo salvaje. Que se iba a reformar –o “refundar”– el capitalismo eliminando sus excesos. Sus conclusiones sobre regulación financiera, impuesto a las transacciones financieras (ITF), fin de los paraísos fiscales, protección social, marco para un desarrollo sostenible, empleo decente, están generalizadamente sin cumplir.
- 30.** Las cumbres de 2010 –Toronto y Seúl–, especialmente la primera, supusieron un severo retroceso sobre las anteriores. Dos hechos importantes lo explican: por una parte, la UE cambia radicalmente de política y preconiza recortes presupuestarios y sociales generalizados; por otro lado, el sistema financiero de los EEUU vuelve a ganar dinero y por lo tanto recobra su capacidad de “influir” en políticos, académicos y medios de comunicación.
- 31.** La Confederación Sindical Internacional (CSI) –junto con las federaciones sindicales internacionales, en Global Unions– ha sabido establecer procedimientos de diálogo social articulado –gobiernos nacionales, interlocutores sociales, instituciones multilaterales, cumbres del G20–, de modo que los análisis y propuestas del sindicalismo internacional han sido escuchados y, en ocasiones, recogidos. Algunos logros formales se han conseguido –incorporación de la OIT, creación de la Conferencia de Ministros de Trabajo, reconocimiento formal de los interlocutores sociales–, pero todavía no se ha logrado, ni mucho menos, establecer las bases necesarias para un gobierno democrático de la economía mundial.
- 32.** La historia de la génesis y desarrollo de esta crisis, además de una historia de injusticia y desigualdad insostenibles, es también, por el momento, la historia de la incapacidad de las democracias para hacer valer los intereses generales sobre los intereses de la minoría poseedora del dinero, de los recursos financieros. El ámbito para lograr que esto cambie no será probablemente el de 20 o 22 países autoproclamados como los más importantes, sino la del sistema de las Naciones Unidas, si esas mismas naciones aceptan una reforma que las democratice en profundidad y las haga más eficaces.

La crisis europea

- 33.** Las instituciones de la UE, bajo el mandato del gobierno alemán, llevan obligando a todos los gobiernos de la UE a aplicar como única receta económica las políticas de austeridad y reformas estructurales (léase recortes de derechos y prestaciones sociales). Concebidas como el único modo de enfrentarse a la crisis de las deudas soberanas de los llamados Estados periféricos de la UE, dos años y medio después de su inicio, el balance de estas políticas solo se puede calificar de absoluto fracaso, económico, social y político.
- 34.** La crisis de la deuda griega se transformó en crisis de las deudas soberanas de numerosos países, entre ellos España, y en crisis del euro. Los objetivos de reducción del déficit público en un corto espacio de tiempo no se han cumplido porque eran imposibles de cumplir. La economía de la UE ha pasado de la recuperación a la recesión. El desempleo ha aumentado notablemente y el de los jóvenes ha alcanzado niveles desconocidos.
- 35.** Las consecuencias sociales y políticas son de una extraordinaria gravedad: aumento de la pobreza, absoluta y relativa, aumento de la desigualdad social, ruptura de la cohesión social, aumento de las tendencias sociales y políticas de extrema derecha y populistas, del racismo y la xenofobia. Y, finalmente, deslegitimación de las instituciones políticas de la UE, por su falta de democracia y su incompetencia. El proyecto político europeo ha sido colocado por unos políticos conservadores irresponsables en la situación más difícil de su existencia.
- 36.** Estas políticas erróneas y fracasadas han sido consagradas en diversos instrumentos jurídicos europeos. A una legislación que obstaculiza el papel del movimiento sindical, como pusieron de manifiesto las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de la UE en los casos Laval, Viking, Ruffert o Louxemborg, se han venido a añadir los seis reglamentos del Plan de Gobernanza económica, el Pacto por el Euro Plus, los planes nacionales de estabilidad y reforma y el nuevo Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza en la Unión Económica y Monetaria. Este último solo se preocupa del modo de imponer la reducción del déficit y deudas a costa de lo que sea; ni se plantea tener una política fiscal común o armonizar la fiscalidad

europaea. Arrebata a los Estados más débiles la soberanía nacional para elaborar su presupuesto y se la da a personas que no responden ante institución democrática europea alguna.

- 37.** La Confederación Europea de Sindicatos (CES) rechaza el nuevo Tratado y los instrumentos jurídico-políticos mencionados. Esto es la primera vez que ocurre en la historia de la UE.
- 38.** Uno de los aspectos más preocupantes de estos instrumentos es que plantean de modo inequívoco que los principales factores de recuperación de la competitividad sean la reducción de los salarios y los costes laborales y las prestaciones sociales, y que para ello se debilite la negociación colectiva y por lo tanto la fuerza de los sindicatos. Esto es algo insólito en la historia de la UE y está suponiendo romper el pacto social sobre el que se desarrollaron los Estados de bienestar tras la Segunda Guerra Mundial y la propia Unión Europea.
- 39.** Los responsables de la situación no parecen conscientes de la profundidad de la crisis política de la UE, del grado de deslegitimación de sus instituciones. La existencia de la UE está en juego.
- 40.** La crisis de la UE es ya ante todo una crisis política. Lo es porque es la incompetencia de los políticos europeos —empeñados los más influyentes en imponer la visión más a corto plazo y partidista de sus intereses nacionales a los intereses europeos— la que impide que se implementen las políticas más eficaces y justas para salir de la crisis. Y es también una crisis, ante todo política, por la ausencia de una auténtica democracia europea que legitime los nuevos elementos de gobierno económico supranacional.
- 41.** El sindicalismo europeo ha respondido a esta ofensiva contra los derechos laborales y sociales con movilizaciones de carácter general, realizadas en mucha mayor medida en los países del sur y del este de Europa, aunque también en Francia y Reino Unido. Estas movilizaciones han sumado el mayor número de huelgas generales desde el final de la Segunda Guerra Mundial. Los logros de estas movilizaciones han sido, por el momento, muy limitados.
- 42.** La CES ha convocado también acciones europeas, euromanifestaciones y jornadas de acción descentralizadas. Algunas de estas últimas han tenido una extensión territorial más amplia que en otros períodos. Sin embargo, el impacto mediático y político de estas acciones europeas ha sido escaso. El sindicalismo europeo está aún lejos de crear una correlación supranacional de fuerzas suficiente para cambiar la orientación de estas políticas regresivas definidas por la UE.
- 43.** El debilitamiento y el vaciamiento de contenido del diálogo social europeo, bipartito y tripartito, es un proceso anterior a la crisis. Con la crisis y el giro radical de mayo de 2010 esto se ha agudizado. Las cumbres sociales tripartitas se han convertido en reuniones donde predomina el diálogo de sordos. En todo caso, habría que decir que la presión de la CES puede haber contribuido a que el crecimiento y el empleo vuelvan a estar colocados en la agenda de la UE.
- 44.** El congreso de la CES, celebrado en Atenas en mayo de 2011, confirmó la apuesta mayoritaria del sindicalismo europeo por reforzar la UE, ligado eso sí a los imprescindibles cambios que restauren y refuercen el componente social del proyecto y su funcionamiento democrático. También aprobó algunas propuestas para solucionar la crisis europea que van sumando apoyos cada vez más generales. CCOO, junto con UGT, promovió el debate sobre las formas de acción supranacionales, incluida la huelga general europea. Posteriormente, también hemos promovido, en sus órganos de dirección, el debate sobre el nuevo contrato social europeo.

Objetivos y propuestas

- 45.** En el marco de la CSI y de las federaciones sindicales internacionales (FSI) debemos promover las acciones conducentes a generalizar los derechos sindicales y laborales y el trabajo decente, tanto en el ámbito de las empresas multinacionales y sus redes de producción mundiales como en el de las instituciones políticas y económicas mundiales.
- 46.** La cooperación sindical internacional para el desarrollo es un objetivo irrenunciable. Requiere movilizar voluntades y recursos. Intervenir y cooperar sindicalmente, apoyar a los sindicatos de países en desarrollo y trabajar en alianza con organizaciones de la sociedad civil son cada vez más necesarios en la disputa capital-trabajo y para un desarrollo basado en los derechos humanos, la protección social, la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental.

47. En el marco de la CES y la acción sindical nacional en los Estados miembros debemos promover un cambio profundo en las políticas europeas que permita salir de la crisis volviendo al crecimiento económico y la creación de empleo.
48. En este mismo ámbito debemos diseñar y poner en práctica una estrategia sindical que tenga como objetivo principal la refundación de la Unión Europea sobre dos pilares: un nuevo contrato social europeo y la democratización profunda de todas las instituciones de la UE.

Propuestas

49. Participar en el marco de la CSI y las FSI en las actividades del Labour 20 (L20), como espacio de encuentro de sindicatos de los países presentes en el G20 que reúne a las economías más avanzadas y las de países emergentes, así como en las del propio G20.
50. Promover la formulación por el movimiento sindical internacional de una alternativa de regulación y gobierno democrático de la economía mundial, reformando en profundidad el sistema de Naciones Unidas y sus agencias económicas y sociales. Incluir en dicha alternativa la creación de un Consejo de Seguridad Económico y Social, reconociendo la participación en las organizaciones internacionales de los interlocutores sociales.
51. Actuar para el fortalecimiento de la OIT y de la capacidad de hacer cumplir sus convenios por parte de los Estados. Promover la coherencia entre todas las organizaciones del sistema de Naciones Unidas, en particular entre las de carácter económico (FMI, BM y OMC) y la OIT.
52. Participar en las actividades sindicales mundiales –OMC– o interregionales con Europa, relacionadas con los tratados comerciales o los procesos de asociación interregionales para defender la inclusión de cláusulas y otros instrumentos que garanticen tanto el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, el trabajo decente y el respeto al medio ambiente como los principios del comercio justo.
53. Participar activamente en campañas cuyos objetivos sean la defensa de los derechos humanos, laborales y sindicales en el mundo, así como los procesos de democratización de las sociedades. En particular se desarrollarán en defensa de la democracia y los derechos sindicales y laborales en los países árabes; de los derechos sindicales y laborales donde los sindicalistas sufren la muerte y las peores formas de represión por su actividad en defensa de los trabajadores (Honduras, Guatemala, Colombia...), y en apoyo a los derechos políticos y humanos de los pueblos saharauí y palestino.
54. CCOO apuesta por la solidaridad internacional y la globalización de derechos; seguirá cooperando con las organizaciones sindicales de los países en desarrollo en una coyuntura de crisis y en la medida de los recursos disponibles, manteniendo al menos la aportación solidaria del 0,7 por cuota de los afiliados para acciones de cooperación sindical internacional y sin perjuicio de que se puedan buscar otras fuentes de financiación que permitan ampliar y mejorar nuestro trabajo en materia de cooperación.
55. Promover, en el ámbito de la CES, a través de las relaciones bilaterales y del trabajo coordinado confederalmente en las FSE, una alternativa a la crisis de la deuda y la recesión europeas con, entre otras, las siguientes medidas:
 56. – Establecimiento de deuda común en euros: eurobonos.
 57. – Nuevo papel del BCE que incluya entre sus objetivos el crecimiento y el empleo y le permita actuar como prestamista de última instancia.
 58. – Establecimiento de un impuesto a las transacciones financieras (ITF).
 59. – Regular el sistema financiero, garantizar su solvencia al servicio de la economía real.
 60. – Erradicación de los paraísos fiscales.
 61. – Alcanzar la estabilidad presupuestaria y reducir el endeudamiento mediante una estrategia basada en la promoción del crecimiento y el empleo, y el establecimiento de unos plazos más largos para alcanzar el equilibrio presupuestario.

- 62.** – Establecer un plan de inversiones europeas financiado por el BEI y emitir eurobonos. Centrarlo en redes de transporte, comunicaciones y en actividades de economía verde.
- 63.** – Aplicaciones de planes de inversión urgentes, con fondos europeos, en las economías más negativamente afectadas por los planes de rescate como Grecia o Portugal.
- 64.** – Hacer, de inmediato, de la fiscalidad y de la lucha contra el fraude y la elusión fiscal y contra el dumping fiscal contenidos de una gobernanza económica de la UE reforzada.
- 65.** Iniciar las acciones necesarias, en España y en la UE, para difundir estas propuestas ante instituciones, partidos políticos, medios de comunicación, organizaciones sociales...
- 66.** Impulsar en el ámbito europeo las movilizaciones sindicales y sociales necesarias para lograr el cambio de las políticas dominantes. Articular las movilizaciones europeas con las nacionales. Reactivar el debate sobre la huelga general europea.
- 67.** El nuevo contrato social europeo es tanto un concepto/idea fuerza como una estrategia a medio y largo plazo que pretende restaurar y profundizar una UE basada, entre otros, en los siguientes principios e instrumentos:
 - 68.** – Una fiscalidad común europea progresiva que permita la suficiencia a Estados e instituciones europeas y sea un instrumento poderoso de redistribución de la riqueza.
 - 69.** – Una política económica que recobre como objetivo principal el pleno empleo, conseguido con empleos de calidad y, por supuesto, el pleno respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajo consagrados por la OIT.
 - 70.** – Restauración y reforzamiento de la negociación colectiva y el diálogo social y de la autonomía de los interlocutores sociales.
 - 71.** – El establecimiento de normas laborales y sociales básicas europeas que garanticen estándares elevados de derechos y cohesión social.
 - 72.** – Servicios públicos, en particular los educativos y de salud, de calidad con acceso universal a sus prestaciones.
 - 73.** – Gobierno económico de la UE que, entre otras competencias, tenga la fiscal.
- 74.** No es posible avanzar en esta dirección sin una reforma profunda de los Tratados que incluya democratizar las instituciones –elección por parte de la ciudadanía europea de todos sus máximos responsables– y un título, o tratado, dedicado a derechos sociales.
- 75.** Establecer, desde la autonomía sindical, las alianzas políticas y sociales necesarias para la consecución de unos objetivos que, obviamente, trascienden el campo estrictamente sindical y que son, sin embargo, imprescindibles para defender las condiciones de vida y trabajo de los asalariados españoles y europeos.

Análisis de situación

- 76.** La crisis financiera internacional se trasladó con rapidez a la actividad productiva de las principales economías del mundo. Medidas de expansión monetaria y económica reducen su efecto, elevando la deuda pública, pero no evitan la recesión. En España desencadena y agrava nuestra propia crisis derivada del crecimiento excesivo del sector inmobiliario, intereses bajos y el riesgo del sector financiero al financiar la burbuja sin control del Banco de España.
- 77.** La evolución de la economía española en los últimos cuatro años es negativa, con un descenso continuado de actividad, acentuado en 2012 con un segundo periodo recesivo desde el inicio de la crisis, y acompañado de un proceso de destrucción de empleo que supera todos los precedentes.
- 78.** La probabilidad de recuperación en el corto-medio plazo no es optimista. Lo dificulta la evolución económica internacional; la opción de la UE, secundada por distintos gobiernos en España, de afrontar la crisis con políticas de ajuste y devaluación interna; nuestro deficiente modelo productivo, menos competitivo que nuestro entorno en los últimos quince años, al desaprovechar la época de crecimiento para transformarse y abordar las situaciones de crisis.
- 79.** Las políticas de ajuste perjudican la convergencia de nuestro modelo social con el de la Unión Europea y la zona euro. El deterioro del modelo social europeo es más intenso en países como España, que se sitúan en la media baja de desarrollo del mismo.
- 80.** Sobre todo ello, los análisis y propuestas de CCOO tienen larga trayectoria. Hemos caracterizado reiteradamente la situación económica y los efectos negativos del modelo de crecimiento en que se basó nuestro “milagro económico” (Gabinete Técnico Confederal 2003 y 2007, entre otros). Lo abordamos en el 9º Congreso y en estos cuatro años ha sido una constante en las valoraciones y análisis que han motivado nuestras propuestas, en la exigencia de acuerdos equilibrados, en los procesos de movilización y, como es lógico, en los acuerdos alcanzados.
- 81.** La economía española necesita estímulos económicos compatibles con el necesario proceso de saneamiento para lograr un adecuado control del déficit y la deuda. Los estímulos deben venir de mejorar la cuota de mercado de bienes y servicios españoles, incrementar la demanda, interna y/o externa, con una adecuada política de difusión y apoyo a la comercialización internacional, y recuperar tasas adecuadas de inversión privada y pública, compatible con estos objetivos.
- 82.** Solo la demanda externa ha mejorado en los últimos tiempos, pero de forma insuficiente. La interna está muy deprimida por la combinación del alto endeudamiento acumulado por las familias en los años de burbuja inmobiliaria y el temor a la crisis. Ambas cuestiones, junto al crecimiento del desempleo, abonan la tendencia al ahorro y no al consumo.
- 83.** La inversión pública, tras los estímulos no bien orientados de la primera parte de la legislatura anterior (Plan E...), tiene un papel cada vez menor en los Presupuestos y la iniciativa privada, española o internacional, no parece dispuesta a invertir a corto plazo en España.
- 84.** Los ingresos del Estado, entendidos en su conjunto (impuestos más cotizaciones sociales y otras fuentes), son coherentes con ese cuadro e inferiores a la media de la UE (35,1% del PIB frente al 44,6% en la UE-27, y aún mayor –hasta el 45,3%– respecto de la zona euro, en 2011). A ello se suma la insuficiente e ineficiente estructura fiscal española, que sucesivos gobiernos han debilitado reduciendo la recaudación de la imposición directa, sustituyéndola por imposición indirecta o impuestos vinculados al ciclo económico, en nuestro caso al mercado inmobiliario.

- 85.** Una peculiaridad de nuestra situación tiene que ver con el sector financiero y su importancia estratégica en la economía actual. En el resto del mundo, especialmente EEUU y Europa (Alemania, Reino Unido, Italia, Francia...), desde 2008 se han aportado capital y garantías para sostenerlo y, probablemente, exigirá aún más esfuerzo por el impacto que sobre los bancos de esos países aún tienen los activos tóxicos que activaron la crisis financiera internacional.
- 86.** La inadecuada supervisión y regulación de los mercados financieros están en la base de la crisis financiera actual, en la que los gestores han asumido riesgos excesivos y prácticas nocivas.
- 87.** La escasez de crédito es un obstáculo determinante para reactivar la economía y el consumo. Esto justifica la necesidad de intervención para reactivar la labor de intermediación financiera.
- 88.** En los últimos cuatro años, el crédito comercial a las empresas se ha reducido a la mitad, lo que ha contribuido a la destrucción de miles de empresas y un número mucho mayor de empleos.
- 89.** En España la intervención ha sido tibia e inadecuada hasta 2012. Finalmente, el rescate y la recapitalización del sector financiero, con cuatro años de retraso, hacen la solución más costosa para afrontar las consecuencias de nuestros activos tóxicos derivados de la burbuja inmobiliaria.
- 90.** El sector financiero español se ha sobredimensionado en diez años, agravado por la dependencia de financiación externa (más de 730.000 millones de euros). La gran concentración de préstamos hipotecarios y la obligada refinanciación de deuda con el exterior agravan los efectos de la crisis y provocan el cierre y destrucción de miles de oficinas y puestos de trabajo, entre otras razones, por la desaparición del crédito al circulante de las empresas más pequeñas.
- 91.** La necesaria aportación de recursos públicos, ante la insuficiente aportación privada, para capitalizar estas entidades consume importantes cantidades. Una valoración prudente de CCOO cifró en 60.000 millones de euros el capital necesario. Los acontecimientos han confirmado esa valoración y, finalmente, se ha asumido la necesaria capitalización para restablecer la intermediación financiera, básica en sociedades como la nuestra. El rescate de la Unión Europea elevó a 100.000 millones de euros la posible financiación europea para capitalizar entidades.
- 92.** La intervención del Estado en el sector financiero provoca cambios sustanciales en él. Ha desaparecido, de hecho, la casi totalidad de cajas de ahorros, constituido bancos por parte de aquellas, a lo que se une la nacionalización de entidades por parte del Estado. Se configura así una titularidad pública (Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria), de dimensión muy relevante tras la nacionalización del Banco Financiero y de Ahorros (accionista de referencia de Bankia). El coste de la nacionalización es mayor al asumir el saneamiento de estas entidades.
- 93.** La utilización de cifras millonarias para sanear al sector financiero, en un marco de ajuste presupuestario que afecta a servicios básicos y estratégicos, no se acompaña de la necesaria transparencia, de una adecuada exigencia de responsabilidades a los gestores, supervisores y auditores, y de un debate sobre las medidas y procedimientos por los que los fondos públicos destinados a este fin van a ser restituidos.
- 94.** El modelo de cajas de ahorros, herramienta esencial de inclusión financiera para amplias capas de la población y territorios que despertaban menor interés en los bancos tradicionales, ha sido en su mayor parte destruido en esta crisis. La incapacidad en la gestión en unos casos, la miopía de gobiernos autonómicos y sectores económicos, que impidió actuar a tiempo y con criterio adecuado en los procesos de concentración y reestructuración societaria, la presión para acabar con ese modelo societario por parte de instituciones internacionales (FMI) y la falta de voluntad política de los gobiernos por preservar las cajas, con el apoyo tácito del supervisor, han resultado obstáculos insalvables en la mayoría de las ocasiones, dando satisfacción a demandas interesadas del resto del sector que ha eliminado y absorbido competidores.
- 95.** Un resultado perverso de todo lo anterior es la reducción, cuando no desaparición, de la Obra Social de las cajas de ahorros, que llegó a superar los 2.000 millones de euros anuales, con el consiguiente deterioro de actividad asistencial y cultural, que no está siendo reemplazada por actuaciones públicas, más aún en el entorno actual de recortes y ajustes presupuestarios.
- 96.** Por otra parte, España concentra en exceso el ahorro en la compra de vivienda, apartándose del patrón de ahorro de otros países de la Unión Europea. La insistencia en políticas públicas que fomentan la construcción y adquisición de vivienda, unido al desprecio a políticas de fomento de la vivienda en alquiler, han dado beneficios a corto plazo a nuestra economía, pero en el

medio plazo provocan un elevado endeudamiento del conjunto de la sociedad, la acumulación de activos inmobiliarios sobrevalorados y un sector financiero en situación muy delicada.

- 97.** Tenemos más viviendas por habitante (25 millones para 17 millones de hogares y 46 millones de habitantes) que en el resto de Europa, pero el menor salario medio, el mayor endeudamiento hipotecario de la población y el mayor coste de la vivienda –en compra o alquiler– hacen que en España sea más inaccesible y un mayor factor de exclusión social que en Europa.
- 98.** Pese a la burbuja inmobiliaria, el número de viviendas de protección oficial (VPO) en el total del parque inmobiliario español está en torno al 12% desde 2001 (2.776.037 viviendas en 2008). La mayoría de estas viviendas protegidas es destinada a la venta. España se caracteriza por ser uno de los países europeos con un parque de vivienda social en alquiler más bajo de la UE-27, representando un 1% sobre el parque total de vivienda y un 9% sobre el parque de alquiler.
- 99.** Finalmente hay otros sectores de valor estratégico que requieren un diseño y seguimiento con criterios de interés general en los que el sector público debe jugar un papel significativo, sin perjuicio de su actuación como elemento de reactivación económica. Abordaremos aquí, por sus especiales características, tres cuya importancia exige establecer mecanismos de supervisión y garantías adicionales en su desarrollo, dimensión y régimen de producción o prestación de servicios: infraestructuras y transportes, medios de comunicación y energía.
- 100.** Tenemos un modelo desequilibrado de infraestructuras y transporte, que apuesta en exceso por el transporte por carretera frente a otros modos; fragmentación y competencia entre redes y autoridades públicas, incluso duplicidad de redes en algunos corredores, en otros falta inversión y gasto en mantenimiento y reposición (red de carreteras o ferroviaria convencional).
- 101.** Aún están sin finalizar importantes ejes estructurantes de la red en los diferentes modos, que fruto de las restricciones impuestas a la inversión pública tienen un incierto futuro.
- 102.** El establecimiento y desarrollo de redes modernas de transporte contribuyen a conseguir importantes objetivos como son, sin duda: fortalecer la cohesión económica y social; el buen funcionamiento del mercado interior y mejorar la cooperación y vertebración territorial. Infraestructuras, sistemas o redes de transporte que, por otro lado, tienen efectos externos de tipo económico y medioambiental, más o menos acusados, dependiendo del modo de transporte.
- 103.** Lamentablemente, en demasiadas ocasiones las decisiones sobre infraestructuras se han desviado hacia la confrontación electoral abocando a inversiones con criterios clientelares y no justificados en términos económicos y de interés general, consumiendo recursos sin profundizar y vertebrar el sistema de transporte con objetivo claro y planificación coherente.
- 104.** Los medios de comunicación juegan un papel esencial en la sociedad actual. El proceso de concentración y la orientación de muchos de ellos más a generar opinión, no siempre independiente, frente a la información veraz, contrastada y que busca la objetividad, exigen abordar la conveniencia de garantizar esas funciones.

Objetivos y propuestas

- 105.** Necesitamos ampliar y diversificar nuestro tejido productivo, mejorar nuestra competitividad interna y externa, retornar a cifras positivas de crecimiento económico y hacerlo de manera suficiente para que podamos generar empleo, sin duda el principal objetivo en estos momentos.
- 106.** Para ello es necesario el sector privado con participación y apoyo del sector público, que puede jugar un importante papel en la reactivación económica con un esfuerzo de concertación entre los distintos interlocutores para mejorar, vía precios, la competencia de los bienes y servicios que ofertamos, actuando de forma equilibrada sobre sus distintos componentes: costes de producción y distribución, costes laborales y beneficio empresarial, fundamentalmente.
- 107.** Este reto necesita estímulos y apoyos externos. En primer lugar, una política monetaria flexible y expansiva, como la que se viene practicando por el Banco Central Europeo, aún insuficiente al menos en lo que a garantías de mantenimiento se refiere. Precisamos también una política fiscal más ambiciosa, más alineada con el contenido del artículo 31 de la Constitución Española y, por tanto, con la progresividad recaudatoria y la redistribución a través del gasto público.

- 108.** Esta política fiscal debe progresar con distinta intensidad en épocas de crisis o de bonanza para: contribuir a una demanda interna suficiente, invertir mejorando nuestra capacidad productiva y de distribución, sostener y reforzar nuestros servicios públicos básicos (sanidad, enseñanza...) y, muy especialmente, proteger adecuadamente a las personas en situación de necesidad, prestaciones por desempleo, financiación adecuada a personas en situación de dependencia...
- 109.** Recuperar la actividad económica exige: reformar el sistema fiscal y desarrollar actuaciones decididas y eficientes contra el fraude y la economía sumergida; reconstruir el sistema tributario, de forma coherente con el contenido del artículo 31 de la Constitución Española: recaudación con criterios de progresividad y redistribución de riqueza a través del gasto.
- 110.** La crisis económica debe afrontarse desde el esfuerzo equilibrado y bajo criterios de equidad del conjunto de la sociedad, frente a las políticas orientadas principalmente a incrementar la competitividad a través del abaratamiento del coste del factor trabajo.
- 111.** Las medidas fiscales y el control del fraude deben abordarse también en el marco supranacional para evitar competencia desleal y comportamientos adversos de los mercados financieros. Es también una condición necesaria para evitar satisfacer las necesidades mencionadas recurriendo a más déficit y deuda, lo que genera una carga excesiva en concepto de intereses.
- 112.** Promover una reforma eficaz y justa del sistema financiero, reforzando su control y supervisión pública, así como de las transacciones internacionales.
- 113.** Reactivar el crédito es básico, pese al reto de reducción de deuda, especialmente privada, que tiene la sociedad española. Es necesario poder financiar proyectos empresariales viables. Exigir más provisiones al sector es insuficiente y desvía recursos, minorando la oferta de crédito.
- 114.** Recapitalizar con dinero público las entidades financieras que lo precisen es inevitable y condición necesaria, no suficiente, para mejorar el crédito en la economía española y la cuota de mercado de las empresas. Normalizar el crédito ayuda a controlar precios de bienes y servicios.
- 115.** Es preciso impulsar otra política de vivienda y del mercado inmobiliario, facilitando el acceso y reduciendo el coste. Segregar activos inmobiliarios de las entidades financieras hacia sociedades inmobiliarias es una oportunidad para ello. Precisamos un esfuerzo sostenible de fomento del mercado de alquiler, especialmente dirigido a jóvenes, rentas más bajas o tercera edad.
- 116.** Reivindicamos el papel que los medios de comunicación públicos, especialmente las radiotelevisión, deben jugar como base de una democracia participativa, proporcionando una información veraz, imparcial, independiente del poder político, económico y de grupos de presión, plural en fuentes y actores, alejada de la espectacularidad y el sensacionalismo.
- 117.** Una apuesta consecuente por el transporte también debe tener como objetivos específicos garantizar la movilidad de las personas y bienes en las mejores condiciones sociales, ambientales y de seguridad posibles. Crear redes modernas, que fortalezcan la cohesión económica y social, el buen funcionamiento del mercado interior, la cooperación y la vertebración territorial, todo ello con criterios de eficiencia económica e interés general.
- 118.** Reducir la necesidad de desplazarse, que no su posibilidad, y orientar la demanda hacia modos más eficientes de transporte reducen el consumo de energía, la contaminación atmosférica y el ruido, la ocupación espacial, el tiempo de desplazamientos, el número de accidentes; exigen menos inversiones en infraestructuras y una mejora general de habitabilidad en la ciudad. Debe hacerse mediante una transición justa desde el actual modelo energético vinculado al transporte.
- 119.** La reactivación económica es un objetivo esencial y condición necesaria para recuperar tasas aceptables de actividad y empleo, combatiendo el mayor problema de nuestra economía y de millones de personas, el desempleo. Es preciso identificar vías de reactivación económica, necesidades y posibilidades de actuación sobre ellas en una estrategia orientada al crecimiento y a la creación de empleo, compatible con un ajuste realista de nuestro exceso de endeudamiento.
- 120.** Promovemos un consenso en el país por la reactivación económica y el empleo, con la participación concertada de Gobierno y oposición, y participación de las organizaciones empresariales y sindicales a través de los instrumentos de diálogo social que tienen resultados y experiencia contrastada en España. La negociación colectiva y el diálogo social son herramientas necesarias para abordar de forma equilibrada las altas tasas de desempleo y su elevada dispersión territorial, de género, sectorial, de edad, origen o nivel formativo.

- 121.** El papel del sector público en la reactivación económica, con políticas de Estado adecuadas; la aportación del sector privado a través de esfuerzos equilibrados entre los distintos intereses representados, definidos en negociación colectiva, concertación bipartita y tripartita, con resultados más que contrastados, son elementos que no podemos desaprovechar por más tiempo.

Propuestas

122. El papel de la Unión Europea

- 123.** – Dotar al Banco Central de una orientación estratégica más ligada al crecimiento y el empleo y no limitada al control de la inflación.
- 124.** – Ampliar el plazo de cumplimiento del proceso de saneamiento de las cuentas públicas recogido en el Pacto de Estabilidad vigente en la Unión Europea, alineándose con las previsiones de recuperación económica (entre 2 y 4 años). Este compromiso ha de ser compatible con desarrollar políticas anticíclicas orientadas a la recuperación económica y la creación de empleo.
- 125.** – Es preciso avanzar en medidas de armonización fiscal que establezcan un tipo mínimo común en el impuesto de sociedades y sus desgravaciones con criterio limitativo. Generar un impuesto supranacional europeo para aumentar el presupuesto de la UE. Crear un Tesoro europeo, una unión bancaria con supervisión y fondos de garantía de depósitos unificados y una Agencia Europea de la Deuda, con capacidad para emitir deuda pública europea. Llevar también a este ámbito una propuesta de impuesto sobre las transacciones financieras, que, entre otras cuestiones, desincentive las operaciones a corto, y, por último, establecer mecanismos coordinados de lucha contra el fraude fiscal.

126. Reconstruir un sistema fiscal justo, suficiente y eficiente

- 127.** – Es prioritario generar una cultura fiscal sana en el conjunto de la población, acabando con la elevada tolerancia ante el fraude fiscal o a la Seguridad Social actualmente existente. Demandaremos al Estado, en toda su extensión (central, autonómico o local), la realización de campañas de sensibilización y penalización del fraude. Desde CCOO debemos impulsar y desarrollar, en todos nuestros ámbitos de actuación, orientaciones en esta misma dirección.
- 128.** – La recaudación debe mejorar. La progresividad fiscal en las rentas del trabajo y del capital en el impuesto de las personas físicas se debe mantener y reforzar de forma estructural y no solo coyuntural.
- 129.** – El sistema de estimación objetiva o de módulos en el IRPF para autónomos debe ser objeto de revisión y sustitución por el de estimación directa para garantizar una tributación adecuada a la marcha de la actividad y evitar la elusión fiscal legal y generalizada que hoy existe.
- 130.** – Conviene revisar y actualizar el mínimo exento vigente, aumentar la recaudación y la relación directa entre esfuerzo y recepción de políticas públicas.
- 131.** – Es preciso eliminar los incentivos y bonificaciones en el Impuesto de Sociedades para que los tipos nominales y efectivos se aproximen al máximo. Las únicas excepciones deben ligarse a la no distribución de beneficios, su reinversión en actividades productivas y el compromiso con el empleo.
- 132.** – Asimismo, el tipo de gravamen del Impuesto de Sociedades debe aumentar para las empresas que gestionan patrimonios personales como única actividad. Debe mejorarse el control de las sociedades de inversión de capital variable (SICAV).
- 133.** – Recuperar figuras fiscales como el Impuesto de Patrimonio o el de Sucesiones y Donaciones garantizando la tributación efectiva a través de los mismos.
- 134.** – Generar nuevas figuras fiscales sobre entidades de crédito o tasas por realizar esta actividad para, entre otros fines, constituir fondos de contingencia y prevenir situaciones de crisis en el sector financiero, sin perjuicio de demandar un impuesto sobre transacciones financieras en el marco internacional.
- 135.** – También es necesario desarrollar figuras fiscales asociadas a criterios medioambientales (fiscalidad verde), de forma compatible con la utilización de criterios de progresividad fiscal.

- 136.** – Los instrumentos contra el fraude fiscal, laboral y en cotizaciones a la Seguridad Social son herramientas imprescindibles que deben reforzarse de manera efectiva. Mejorar la legislación contra el delito fiscal. La utilización de los signos externos de riqueza y su coherencia con las rentas declaradas son elementos infrutilizados en España que tienen gran recorrido.
- 137.** – Medidas para eliminar el fraude laboral haciendo aflorar el empleo sumergido que afecta de forma singular a mujeres, inmigrantes y jóvenes.
- 138. Crisis del sector financiero**
- 139.** – La necesaria recapitalización del sector financiero español debe extenderse al europeo. Ese esfuerzo de recapitalización debe contar con financiación europea a través de los mecanismos de estabilidad financiera constituidos, para devolver al sistema financiero europeo el ritmo de comportamiento perdido desde 2008.
- 140.** – Recuperar esa financiación es clave. El papel del sector público parece imprescindible para ese objetivo. A través de líneas de crédito ICO con carácter inmediato y activando la intermediación financiera en el menor plazo posible.
- 141.** – El sector debe contribuir de manera decisiva a financiar el coste derivado de la necesaria capitalización de las entidades que lo precisan para provisionar adecuadamente las minusvalías implícitas que tienen paralizada la actividad crediticia. Este criterio se aplicó en la crisis bancaria de los 80 en el siglo XX.
- 142.** – El consumo ingente de recursos públicos para sanear el sector es una ocasión para mantener una parte del sector financiero bajo titularidad pública, con una red de oficinas suficiente y personal especializado para actuar como intermediario financiero en España. La nacionalización de entidades hace al Estado propietario o accionista mayoritario, lo que puede y debe permitir que sea operador público. Es esta la vía más adecuada hoy para intervenir en un sector estratégico, cuyo funcionamiento fallido en los últimos años genera importantes daños en nuestra economía. Todo ello para dotar al Estado de mecanismos de actuación económica y ante situaciones de restricción crediticia, con adecuado control de riesgos y garantías de gestión profesional y de calidad, que garanticen la solvencia y retornos adecuados al capital público aportado.
- 143.** – En todo caso, si el Gobierno, como anuncia, finalmente vuelve a privatizar las entidades nacionalizadas, debe evitar que el conjunto de los ciudadanos asuma con sus impuestos el coste de la reestructuración sectorial recuperando lo aportado en su integridad o en el máximo nivel posible. Para ello hay diversos mecanismos, entre ellos: los costes financieros por la concesión de avales, préstamos o garantías otorgados por el Estado; un incremento de la aportación del conjunto del sector al Fondo de Garantía de Depósitos, para que a través de este y en un plazo razonable devuelvan al Estado las aportaciones realizadas; el establecimiento de una tasa sobre actividades financieras para constituir fondos que prevengan el coste de las crisis bancarias; venta de activos inmobiliarios, otros activos o participaciones societarias de entidades nacionalizadas, considerando al hacerlo la importancia estratégica de las mismas.
- 144.** – Utilizar recursos públicos debe ir unido a la depuración de responsabilidades de gestores, auditores y supervisores responsables de la actual situación. Se debe limitar la retribución de directivos e impedir el reparto de dividendos mientras existan necesidades de capital y/o de retorno de la inversión pública realizada.
- 145.** – Esta exigencia de transparencia y responsabilidad es completa y proporcional a lo que corresponda en cada caso. Los gestores de las entidades son los principales responsables de la gestión realizada; por su parte el supervisor, especialmente el Banco de España, lo es por el fracaso evidente en su labor de detección y corrección de excesos y errores cometidos; la labor de los auditores es cuestionable y merecedora de atención para establecer responsabilidades y, finalmente, los órganos de administración, que no han podido o sabido ejercer sus funciones de control y gobierno de forma adecuada.
- 146.** Se acredita una vez más que la separación entre propiedad económica (accionistas) o participación social (en el caso de las cajas de ahorros), de un lado, y gestores (directivos), de otro, padece un mal funcionamiento estructural que dificulta el adecuado control de los gestores por los órganos de administración. Esto influye en que, en ocasiones, no haya sido más efectiva nuestra presencia, por otro lado muy minoritaria, en esos órganos de gobierno.

- 147.** No obstante proliferan voces que intentan relacionar la presencia de representantes de partidos políticos, organizaciones empresariales y sindicales, impositores y otras entidades representativas con la situación del sector financiero. Sobre esto debemos ser muy firmes, reivindicamos el trabajo desarrollado en los órganos de administración de entidades financieras, dentro de las limitaciones que han tenido que afrontar nuestros representantes. Sabemos que la actuación en estos órganos es mejorable en algunos casos, pero la calidad del trabajo de nuestros representantes no es menor, en modo alguno, de la que acreditan los miembros de consejos de administración de entidades cotizadas y sociedades anónimas en las que no están los trabajadores. Estos problemas son comunes a las estructuras societarias de carácter mercantil. Por ello, además de mejorar nuestra actuación, hay que modificar también la normativa de aplicación para garantizar que estos órganos cumplen su función.
- 148.** Intentar cargar las tintas sobre representantes políticos o sociales, para sustituir los consejos por otros seudoprofesionales que en nada mejoran la calidad de los mismos, responde a un criterio más ideológico que práctico, que pretende la expulsión de los representantes de la sociedad. Esta reflexión y el reconocimiento de nuestras propias debilidades son la base necesaria para comprometernos a mejorar nuestra actuación futura en defensa de los intereses de los trabajadores, que también representamos aquí.
- 149.** – Finalmente, reducir la capacidad instalada y el proceso de concentración del sector que estamos viviendo, además de penalizar gravemente el empleo, conlleva serios riesgos de exclusión financiera. El Estado debe actuar con la orientación de evitar la creación de un oligopolio de facto, que pondría en riesgo de exclusión financiera a amplios sectores sociales y territorios.
- 150. Vivienda y sector inmobiliario**
- 151.** – Con cantidades limitadas se puede activar, mediante subvenciones al alquiler, relacionadas con circunstancias familiares y nivel de renta, un uso más racional de la vivienda y absorber una parte significativa del parque excedente actual.
- 152.** – Centrar el esfuerzo en garantizar que exista un parque suficiente y de calidad de viviendas en alquiler (gestionadas tanto desde el ámbito público como mejorar y profesionalizar la gestión privada de viviendas) y que la población que accede a ellas es solvente, es decir, que el alquiler no supere un 30% de sus ingresos.
- 153.** – En cuanto a las situaciones de impago de hipotecas sobre la vivienda habitual es necesario profundizar en los mecanismos de renegociación de deuda, así como impulsar alternativas a la ejecución hipotecaria por el alquiler con opción a compra o la adopción de una moratoria hipotecaria como medios para proteger los intereses de propietarios y acreedores, y evitar el inicio o continuación del procedimiento judicial de ejecución y desahucio.
- 154.** – Es necesario establecer medidas equilibradas, con participación de las entidades financieras y las Administraciones Públicas, junto a los deudores, para evitar la pérdida de la vivienda habitual por un valor de tasación inferior al capital pendiente de pago en el préstamo hipotecario y, al tiempo, mantener la obligación de pago sobre el capital, intereses y costas. Esta situación provoca un fenómeno de exclusión financiera prolongada para una parte de la sociedad.
- 155.** – Las personas con hipotecas objetivamente inasumibles precisan mecanismos de ayuda para garantizar sus necesidades básicas. La mencionada flexibilidad en la renegociación de deuda, la modificación legislativa necesaria para evitar adjudicaciones por un importe abusivo en relación con el valor de tasación, la permanencia en el domicilio habitual en régimen de alquiler con ayudas públicas para contribuir a financiar, aun parcialmente, el coste de la medida son, entre otras, iniciativas que pueden resultar de utilidad.
- 156.** – Estos instrumentos se destinarían a deudores con dificultades relacionadas con circunstancias económicas personales y familiares sobrevenidas, que afectarían a su situación económica hasta impedir el pago de las obligaciones contraídas.
- 157.** – Estas fórmulas, en muchos casos, no dejan de ser una quita sobre las condiciones pactadas, pero pueden proteger la propiedad del activo para el comprador y reducir los fallidos para la entidad bancaria, al tiempo que se culmina el debate sobre la revisión de la legislación hipotecaria y civil, y la posibilidad de incluir la dación en pago en nuestra legislación.
- 158.** – Esta figura, que modificaría las condiciones de concesión de préstamos hipotecarios para adaptarse al riesgo real contraído, puede contribuir a disciplinar el comportamiento de las entidades de crédito en la gestión de préstamos hipote-

carios, orientando el crédito a financiar actividades más necesarias para el desarrollo económico del país y reorientar el modelo productivo. Ello junto a la apuesta por el fomento y desarrollo del parque de viviendas en alquiler, y facilitar cambios estructurales en el patrón español de acceso a la vivienda y la adaptación de su precio, permitiendo liberar recursos para otro tipo de créditos. Conviene orientar hacia ese objetivo la reciente legislación sobre segregación de activos inmobiliarios de entidades financieras.

- 159.** – Apoyo normativo mediante una ley de bases para la rehabilitación urbana sostenible que elimine la actual dispersión normativa y facilite alcanzar esos objetivos, junto con otros, para propiciar ciudades más sostenibles, socialmente más confortables, generar empleo y dotarlas de mayor cohesión social con un nuevo enfoque en nuestro patrón de crecimiento económico.
- 160.** – La rehabilitación urbana sostenible del patrimonio deteriorado o degradado de las ciudades recupera estos elementos, pero su finalidad es más amplia, con objetivos medioambientales (con eficiencia energética), sociales y económicos.
- 161.** – Estas medidas, orientadas tanto a abordar situaciones de especial gravedad para muchas personas como a recuperar la actividad en el sector de la construcción, son necesarias para dar respuesta a las consecuencias de la crisis económica y recuperar el empleo en el sector.

162. Medios de comunicación

- 163.** – La garantía de información democrática exige que la Radiotelevisión pública estatal posea una red informativa suficiente, implantada con criterios solidarios, en España e internacionalmente, para asegurar, con autonomía, información propia, socialmente relevante y estructuralmente diversa para la ciudadanía.
- 164.** – Extender estos criterios al resto de radiotelevisión públicas. Reducir los efectos buscados con la nueva Ley General de Comunicación Audiovisual. La eficiencia en la gestión de recursos públicos se podía lograr también con la legislación anterior, que disponía de instrumentos suficientes para revisar los costes de producción, de ser preciso, y la financiación necesaria, cumpliendo criterios objetivos sin afectar a normas europeas de competencia y con requisitos suficientes para compensar los costes sin incurrir en ayudas del Estado.

165. Infraestructuras y transporte

- 166.** – Evitar el abandono en inversiones en mantenimiento y reposición de las redes de transporte, como la ferroviaria convencional.
- 167.** – Integrar costes externos y de infraestructura en el precio del transporte, además de fomentar la utilización de los modos con menor impacto ambiental y la inversión de los recursos obtenidos en nuevas infraestructuras, deben equilibrar sistemas de tarifas e impositivos y no perjudicar la competitividad y el empleo.
- 168.** – En los espacios nacional y europeo, cualquier propuesta de planificación integral de infraestructuras de transporte debe: integrar una red transeuropea del transporte en un espacio sin fronteras interiores; procurar una movilidad sostenible y segura de personas y bienes; reforzar la cohesión económica y social; favorecer la intermodalidad entre distintos medios de transporte, la intercomunicación y la cohesión territorial; generar un modelo compatible con los objetivos medioambientales; impulsar el crecimiento y la competitividad de la economía, desarrollando sectores productivos y de servicios directa e indirectamente vinculados (infraestructuras, bienes de equipo, tecnología, servicios...), creando empleo y con una gestión eficiente de recursos públicos.

Análisis de situación

- 169.** La magnitud del impacto de la actual crisis económica en España no puede atribuirse exclusivamente a factores de índole internacional, sino que debe buscarse en gran medida en los propios desequilibrios del modelo productivo sobre el que se ha basado el notable crecimiento registrado en la última etapa de expansión.
- 170.** Tal y como se ha analizado en el eje anterior, en dicho período se produjo, además de un exagerado crecimiento de la actividad de la construcción asociado a la burbuja inmobiliaria, una especialización en actividades con bajos niveles de innovación y productividad, que asociado a una fragmentación desmedida de nuestro tejido empresarial, donde casi el 80% de nuestras empresas no emplea a más de cincuenta personas, ha conformado un tejido productivo escasamente competitivo y muy vulnerable en términos económicos. Este modelo se ha podido desarrollar deteriorando la calidad del empleo, con lo que se ha generado mucho pero muy precario, con un elevadísimo nivel de temporalidad injustificada y bajos salarios.
- 171.** A lo largo de todo el mandato hemos mantenido que para salir de la crisis era tan necesario introducir estímulos a la actividad económica y acometer las reformas del sistema fiscal y del financiero como establecer las bases para un cambio de modelo de crecimiento.
- 172.** Así, el cambio de modelo se coloca como una prioridad de país si queremos que una vez superada la crisis el crecimiento económico subsiguiente se construya sobre bases más sólidas y equilibradas y, por tanto, menos vulnerables a los cambios de ciclo.
- 173.** El objetivo final del cambio de modelo productivo es lograr que el incremento del valor añadido de las empresas se traduzca en un reparto más equitativo, entre beneficios y remuneración de asalariados, de la riqueza generada; para ello lograr mayor estabilidad en el empleo es condición necesaria. Este incremento del valor añadido debe hacerse dentro de una visión a medio plazo en la que la sostenibilidad medioambiental debe considerarse una ventaja competitiva.
- 174.** La **política industrial** es un elemento estratégico para conseguir un cambio en el modelo de crecimiento económico. La industria es clave para explotar la nueva economía del conocimiento y como motor del crecimiento. Crea empleo en toda la economía, asume el 57,9% de la inversión privada en I+D, demanda servicios empresariales y suministra recursos a los servicios.
- 175.** En el actual contexto económico se requiere una estrategia política dirigida a garantizar el futuro industrial manteniendo y desarrollando el tejido productivo y el empleo. El empleo industrial continúa perdiendo peso en la economía, pasando del 24% en el año 1990, el 20% en 2000 hasta el 15,3% actual, con un mayor volumen de caída que en el conjunto de la eurozona y por debajo de la media de la UE-15, donde representa el 17,4%.
- 176.** La aportación de la inversión extranjera ha sido un motor de la actividad de la economía española en los últimos treinta años; sin embargo, una de sus debilidades reside en el número de empresas de sectores industriales que están en manos extranjeras porque, en caso de pérdida de competitividad, provoca que las decisiones sobre reestructuración no se adopten en España.
- 177.** La política industrial europea no ha sido ajena a los cambios derivados de la liberalización financiera, industrial y de los servicios, consecuencia del incremento de la competencia y del desarrollo de la globalización de los mercados.

- 178.** Esta recomposición está en la base de un proceso de reestructuración financiera de las empresas cuya tendencia dominante es la reducción del endeudamiento en favor de la autofinanciación, orientándose el criterio empresarial hacia el beneficio a corto plazo y a una política de reparto de dividendos dominada por la lógica de “creación de valor” para el accionista.
- 179.** La crisis pone de manifiesto todas las debilidades de nuestra economía y, en particular, la debilidad del tejido industrial. Los diferentes gobiernos, con independencia de su signo político, han venido renunciando implícita o explícitamente a establecer un horizonte a largo plazo de sus actuaciones, en la idea de que había de ser el mercado quien definiera la configuración del sistema productivo.
- 180.** Ello ha supuesto la renuncia del **sector público empresarial** a cualquier protagonismo en la constitución de sectores innovadores dentro del sistema productivo.
- 181.** La transformación y disminución del sector público empresarial (SPE) en el conjunto de la UE ha sido un rasgo distintivo de los últimos años. Este proceso ha presentado elementos comunes en sectores industriales, financieros y de industrias de red (transporte, comunicación, electricidad, gas y agua), lo que ha llevado a una convergencia decreciente en toda la UE.
- 182.** El desarrollo de un enfoque horizontal de la política industrial ha prevalecido en Europa, situando a las **industrias de red** en el centro de sus preocupaciones. De hecho, el proceso de finalización del mercado interior comunitario, la Estrategia de Lisboa y la Estrategia Europa 2020, las han venido identificando como uno de los elementos centrales de las políticas de mejora de la competencia y como factor determinante en la disminución de trabas y cargas adicionales para las empresas y, muy especialmente, en el ámbito industrial.
- 183.** Desarrollo industrial y demanda energética están intrínsecamente asociados, por lo que se debería utilizar la **política energética** integrada como una palanca de cambio de tendencia en el desarrollo de nuevos conceptos y nuevas estrategias en favor del desarrollo industrial. Es preciso ser conscientes del hecho de que la competitividad de las empresas será cada vez más dependiente de las condiciones que adopten las tecnologías con el fin de aumentar la eficacia energética y de los recursos, por lo que una energía duradera, accesible y segura debe ser un pilar esencial de la política industrial.
- 184.** Otro elemento esencial es nuestra dependencia energética y la falta de eficiencia del sistema que limita nuestro desarrollo y nos hace más vulnerables, como muestra el análisis de la estructura sectorial de la demanda, donde el transporte es el mayor consumidor, seguido de la industria, el sector residencial, los servicios y la agricultura y pesca.
- 185.** Necesitamos otra política energética para cambiar nuestro modelo de crecimiento y necesitamos otro modelo para hacer una economía más sostenible medioambientalmente.
- 186.** Según todos los escenarios previsibles, el mundo se enfrentará en el futuro a un incremento de la demanda energética y del precio de los combustibles fósiles, a una reducción de los países exportadores y a la necesidad de dotar de mayor ambición a los objetivos de reducción de emisiones si se quiere evitar un incremento mayor de 2 °C de la temperatura media de la Tierra.
- 187.** Ello implica un horizonte de autoabastecimiento libre de carbono que solo pueden garantizar las fuentes de energías renovables y técnicas como la captura de carbono para combustibles fósiles.
- 188.** Reducir nuestras necesidades energéticas es fundamental. Para superar el reto debemos reducir nuestra intensidad energética, que pone en relación el valor de lo producido con la energía utilizada, tanto por la vía del ahorro y la eficiencia, y del aumento del valor de los bienes y servicios producidos, como por aumentar el peso relativo de los productos no materiales.
- 189.** El sector del transporte supone casi la mitad de la demanda energética. Las ganancias en eficiencia de motores se neutraliza por el mayor número de vehículos con más desplazamientos y más largos. Deben promoverse la electrificación del transporte, mayor eficiencia a través del reequilibrio modal y la intermodalidad, procurar reducir la necesidad de desplazamientos y poner en valor la proximidad. También nuevas generaciones de biodiésel, que no compitan por suelo fértil con los cultivos alimentarios, están llamadas a jugar un importante papel en sectores de difícil electrificación como la aviación.
- 190.** Pese a ser deseable una mayor electrificación de la demanda energética –menores emisiones si crecen las fuentes renovables, mayor gestionabilidad–, el sistema eléctrico español adolece de una excesiva capacidad de generación que la crisis ha acentuado. En los años del crecimiento se construyó un importante número de centrales de ciclo combinado de gas y se desarrollaron las fuentes eólica y fotovoltaica, que se añadieron a las plantas ya existentes.

- 191.** Un parque tan amplio, que dobla en capacidad nuestras puntas de consumo, implica el bajo aprovechamiento de muchas instalaciones y, por tanto, dificultades para su amortización. Con la denominada “liberalización del mercado eléctrico” se perdió la capacidad de planificación vinculante del Estado; ese ha sido el motivo principal del exagerado desarrollo del parque de generación. En dicho proceso se dio pie a un sistema de fijación del precio de la electricidad sumamente complejo que, en su parte de mercado, no retribuye la generación eléctrica según su coste y que en la parte fijada por el Gobierno incluye múltiples y discutibles conceptos.
- 192.** Por otra parte, existe en España e internacionalmente una creciente sensibilización social sobre la seguridad y soberanía alimentaria, demandando alimentos de calidad, sanos y seguros.
- 193.** **El crecimiento del sector servicios** es una realidad. Hoy representa más del 70% del valor añadido de nuestra economía, y del 72% del empleo. Un porcentaje algo inferior al del conjunto de la UE y aún distante de EEUU, lo que da una idea de su potencial de crecimiento.
- 194.** La creciente interacción entre la industria y los servicios incrementa la influencia de estos últimos sobre la competitividad de una economía y su balanza comercial.
- 195.** Su relevancia actual en las economías occidentales se reforzará en el futuro. Empresas convencionales de manufactura se orientan hacia modelos de servicios. Se centran en sus competencias esenciales y se potencia la subcontratación de las actividades de soporte.
- 196.** El cambio técnico y el proceso de liberalización comercial serían los factores que estarían propiciando un cambio en las características estructurales de algunas de estas actividades, apareciendo nuevas formas de organización y distribución comercial.
- 197.** El empleo en los servicios, en general, presenta diferencias frente al industrial: la elevada tasa de empleo femenino; la mayor presencia relativa de trabajadores autónomos; el elevado nivel de formación de los trabajadores sin relación con el tipo de ocupación, predominando puestos de trabajo que no requieren alta cualificación; por último, más empleo a tiempo parcial y temporal.
- 198.** Hay grandes diferencias en su interior. Son los subsectores vinculados a las telecomunicaciones y a las actividades financieras los que más incrementan su productividad. Comercio, hostelería y servicios sociales presentan ligeros avances de este factor. En algunos de estos sectores aparecen carencias en materia de progreso técnico, con una gran intensidad de mano de obra, escasa capitalización y gran atomización de las empresas.
- 199.** Los servicios a empresas es el sector que más ha crecido en los últimos años, como consecuencia no solo de la “externalización” de actividad, sino de la creciente demanda en un sistema productivo más complejo y exigente en términos legales, técnicos y económicos.
- 200.** De forma especial, las empresas de servicios intensivas en conocimiento (consultoría, empresas de TIC, formación...) juegan un papel fundamental en el desarrollo de la innovación en sus empresas clientes, pues proporcionan soporte y conocimiento. Pero, a su vez, son especialmente sensibles a la actual crisis económica.
- 201.** La restricción presupuestaria de los demandantes de este tipo de servicios, empresas privadas o Administraciones Públicas, el ajuste de precios, en ocasiones por debajo de los costes de producción, el pequeño tamaño de muchas empresas que forman la cadena de contratación y subcontratación, los retrasos en los pagos de los proveedores y la sequía del crédito producen gran mortalidad de empresas, caída de pedidos y menor demanda de I+D+i, crucial para empresas que dan servicio a empresas y para mejorar la productividad.
- 202.** **La investigación, el desarrollo y la innovación tecnológica.** España ha destinado históricamente a I+D+i un porcentaje de la riqueza muy inferior al de los países más desarrollados de Europa y claramente inferior al promedio de la UE. El sector privado no ha sido capaz de incrementar su apuesta en I+D al mismo ritmo que lo hacía el sector público e, incluso, ha disminuido su participación.
- 203.** Todos los indicadores coinciden en señalar que España tiene una baja capacidad de innovación propia: reducido porcentaje de gasto en actividades de investigación y desarrollo, y escasa incorporación en la negociación colectiva de aspectos relacionados con mejorar la productividad y la participación de los trabajadores en el proceso de innovación.

- 204.** Se debe entender la I+D+i como herramienta de cambio que potencie un desarrollo autosostenido y articulado, sobre el que pueda asentarse una estructura social más justa. La crisis actual ha puesto de manifiesto que aquellos sectores y empresas dotados de un amplio stock de capital tecnológico propio, en que la cultura de la innovación está firmemente enraizada en la estrategia empresarial y que disponen de equipos humanos altamente cualificados y motivados, están en mejores condiciones para afrontar la creciente competitividad derivada de la globalización y tienen mayor capacidad de lucha contra el desempleo.
- 205.** Está comprobado que las empresas y sectores más innovadores requieren, normalmente, una mayor implicación de los trabajadores en las tareas de la empresa y una estructura y cultura organizativas coherentes con ese principio. Esta participación no podemos dejarla al ámbito individual, sino que debería ser canalizada por medio de acuerdos colectivos.
- 206.** Teniendo en cuenta la creciente apertura de las economías, la **competitividad exterior** es una variable cada vez más importante para el crecimiento a largo plazo. Aunque el saldo español con el exterior en operaciones corrientes y de capital ha mejorado, esto se ha debido a un descenso de las importaciones superior al de las exportaciones, fruto del desplome de la demanda interna. Esta evolución deja en suspenso conocer el comportamiento cuando se produzca una recuperación de la demanda nacional e internacional.
- 207.** Las exportaciones españolas se caracterizan por concentrarse en pocos sectores (materias primas, productos industriales y bienes de equipo de forma agregada, seguidos del sector de bienes de consumo y agroalimentario) y una baja diversificación geográfica concentrada en la Unión Europea e Iberoamérica, y poco peso de las actividades de valor añadido en su producción. Estas empresas se caracterizan, frente a las no exportadoras, por un empleo cualificado y mayor productividad e intensidad de capital e innovación tecnológica.
- 208.** La **dimensión empresarial** es una variable muy relevante para determinar la propensión e intensidad de la innovación tecnológica y de procesos o la internacionalización de su actividad. Disponer de un tamaño mínimo que permita comprometer recursos y asumir los riesgos necesarios en este tipo de iniciativas es determinante.

Objetivos y propuestas

- 209.** Divulgar nuestras propuestas de cambio de patrón de crecimiento junto a las alternativas para enfrentar la crisis.
- 210.** Construir amplias alianzas sociales y políticas y con el mundo académico y de la investigación científica para generar las condiciones necesarias para que el cambio de patrón de crecimiento sea un factor de superación de la crisis y de la creación de empleo de calidad.
- 211.** Compartir con el mundo de la empresa la propuesta de cambio de modelo por tratarse de una estrategia en la que también deben estar interesados porque permitiría al conjunto de nuestra economía ganar en productividad y competitividad.
- 212.** Presionar a los poderes públicos para que en sus políticas tengan en cuenta lo esencial de la estrategia de cambio de modelo de crecimiento.
- 213.** Nuestro principal objetivo consiste en generar condiciones para cambiar las políticas que se diseñen a fin de enfrentar la crisis, y para que estas incluyan, necesariamente, estrategias que permitan cambiar el patrón de crecimiento favoreciendo no solo una salida más justa, también una salida sobre pilares más sólidos, garantizando un crecimiento armónico y menos vulnerable.
- 214.** La mayoría de las medidas que se plantean para enfrentar la crisis se caracterizan por su marcado carácter parcial y coyuntural. Desde CCOO concebimos las propuestas para salir de la crisis como un todo. Como propuestas globales y estructurales en las que reactivación económica, creación de empleo, derechos laborales, protección y cohesión social y cambio de patrón de crecimiento van siempre unidas.
- 215.** Igualmente concebimos el cambio de modelo de crecimiento como una estrategia de conjunto que implica intervenir en paralelo en diferentes campos. Consideramos que un cambio real en el modelo productivo no solo supone una sustancial modifica-

ción de los productos y servicios que ofrecen las empresas y una mayor dimensión e internacionalización de las mismas, sino una forma diferente de producir, en términos de ahorro de materiales, de eficiencia energética, de organización del trabajo, y también en la propia relación de los trabajadores con la empresa en la planificación de la actividad productiva.

- 216.** Cambiar el modelo productivo supone dotarse de una verdadera política industrial; apostar por una política energética que garantice la suficiencia del suministro y la sostenibilidad medioambiental; invertir en I+D+i e introducir las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el proceso productivo; dotarse de las infraestructuras necesarias; mejorar las vías de transporte y las intercomunicaciones; promover la agrupación de empresas para favorecer la actividad exportadora; mejorar la calidad del sistema educativo, en especial la FP y vincular esta más y mejor a la realidad productiva presente y futura; apostar por la formación a lo largo de la vida como una mejora de las expectativas profesionales de los trabajadores y trabajadoras y como factor de estímulo para la productividad y competitividad de las empresas...
- 217.** CC00, que es receptiva con las demandas sociales sobre seguridad y soberanía alimentaria, exige garantizar, como derecho esencial básico en los ámbitos nacional e internacional, alimentos de calidad, sanos, seguros, asequibles y respetuosos con el medio ambiente, dentro de prácticas comerciales y laborales justas en todo el sistema agroalimentario.
- 218.** También es nuestro objetivo conseguir que el cambio de patrón de crecimiento contribuya a la generación de empleo cualificado, estable y con derechos.
- 219.** Ya existen oportunidades de creación de empleo haciendo más sostenibles sectores económicos clave como las energías renovables, la rehabilitación urbana y de viviendas, la industria básica, el sector sociosanitario, el transporte, la gestión de los recursos naturales y la industria agroalimentaria, pero también es previsible una sustitución o transformación de empleo en otros sectores como en la mejora en la gestión y el tratamiento de los residuos, la integración del transporte por carretera en sistemas logísticos globales y una transición justa en aquellos sectores que tengan más difícil transitar a una economía sostenible.

Propuestas

- 220.** Continuar desarrollando los contenidos de nuestras propuestas en los diversos elementos que componen nuestra estrategia de cambio de modelo de crecimiento (los referidos a formación para el empleo y educación aparecen en los ejes 4 y 5, respectivamente).
- 221. Promover una verdadera política industrial.** No solo es necesario potenciar nuevos sectores, sino modernizar los existentes, analizando su potencial de dinamismo en términos de producción, innovación y empleo. La falta de liderazgo institucional exige redefinir el papel de lo público, que ha funcionado desde la espontaneidad y con visión cortoplacista, y de su coordinación con el sector privado.
- 222.** El papel de las Administraciones debe ser fundamental creando las condiciones estructurales necesarias para que este cambio se desarrolle junto con la iniciativa privada mediante un sistema que no necesita de incentivos fiscales permanentes, sino de una gestión empresarial, tecnológicamente más eficaz y coordinada con los sectores, el desarrollo de un mercado laboral menos segmentado y más cualificado y un cambio en el sistema financiero.
- 223.** Al mismo tiempo deberían establecerse medidas dirigidas al seguimiento exhaustivo y sistemático de los procesos sectoriales y locales de reestructuración, que incorporan la descentralización productiva y deslocalización, mediante estrategias de anticipación ante los futuros cambios en los sectores productivos.
- 224.** Es imprescindible que la política industrial se oriente a favorecer claramente el desarrollo de las producciones más intensivas en tecnología y señale objetivos de desarrollo sectorial en los ámbitos de: bienes de equipo (eléctrico-electrónico, telecomunicaciones, mecánico, etc.); sector metalúrgico y siderúrgico; sector químico y farmacéutico; sector del transporte (aeronáutico y aeroespacial, automoción, naval y ferroviario); rehabilitación urbana y residencial y nuevos materiales; sector agroalimentario, forestal y papelero; sector de la industria cultural (producción audiovisual y editorial); sector de la industria turística.

- 225.** A la vez, no podemos renunciar a industrias como el textil y el calzado o la madera y el mueble, entre otras, sino que se debe realizar una apuesta por hacerlas más eficientes, más integradas medioambientalmente y más innovadoras en sus procesos de diseño y producción.
- 226. El sector servicios** precisa un mayor esfuerzo innovador en capital físico y tecnológico, mejorar la adecuación y capacitación de su capital humano para alcanzar una situación competitiva en línea con las de las grandes economías europeas. Esta necesidad es más acusada en las pymes cuya desventaja en términos de productividad es muy superior.
- 227.** Una vía es establecer mecanismos de coordinación o asociación para aumentar su capacidad tecnológica, su autocalificación y generar economías de escala.
- 228.** Deben desarrollarse políticas públicas para la promoción de la innovación en el sector. Hasta ahora no han existido ni en la Unión Europea ni en sus Estados miembros.
- 229.** No hay mucha información disponible sobre la naturaleza de los mecanismos de innovación y mejora de la productividad en el sector servicios. Por ello es preciso desarrollar un cuerpo de conocimiento en la materia (análisis, evaluación y difusión de los mecanismos de innovación y mejora de la productividad en el sector).
- 230.** Finalmente es imprescindible la mejora en los sistemas de inversión, reactivando el crédito bancario, tras una reforma coherente del sistema financiero, pero también con estrategias públicas, privadas y mixtas que promuevan la financiación de capital-riesgo y de capital semilla.
- 231. Fomentar la internacionalización y la agrupación empresarial.** Las políticas de apoyo a clusters innovadores o distritos industriales buscan externalidades positivas entre empresas para explotar al máximo las economías de escala. Deben orientarse prioritariamente a obtener ventajas o beneficios derivados de la ejecución de proyectos conjuntos innovadores, y alcanzar una masa crítica que asegure su competitividad y visibilidad internacionales.
- 232. Garantizar la sostenibilidad energética y la ecoinnovación.** Es necesario fijar como objetivo prioritario la consecución de la sostenibilidad energética, como medida no solo económica, para no seguir agravando el cambio climático, sino también como factor fundamental de desarrollo industrial y mejora de la competitividad de las empresas españolas.
- 233.** El mercado mundial de productos y servicios medioambientales crece cada año, por lo que es un gran momento para que España aumente su inversión en este sector relativamente nuevo. La ecoinnovación exige pensar el ciclo integral del producto, su diseño, fabricación, distribución, comercialización y reciclado. Y supondrá cambios en todas estas fases de la producción implicando ahorro de energía y materiales para el conjunto del ciclo.
- 234.** España debe recorrer gradualmente, sin sobresaltos ni costes excesivos, el camino hasta un sistema basado en las energías renovables. Estas suponen no solo la mejor opción en términos ambientales y de autoabastecimiento, también la posibilidad de un sector industrial de futuro. El desarrollo de energías renovables debe hacerse de forma distribuida, con muchas pequeñas instalaciones. Esto desarrolla actividad y economía local y “democratiza” el acceso a la energía.
- 235.** La remuneración a estas tecnologías debe adecuarse a su progresiva maduración, de forma que los poderes públicos puedan determinar su impacto para los consumidores industriales y domésticos, y no necesariamente recaer solo en la tarifa eléctrica, sobre todo en lo que se refiere a los apoyos a las tecnologías más incipientes y teniendo en cuenta que los objetivos vinculantes deberían repercutirse al conjunto de la demanda energética.
- 236.** El papel decreciente de las tecnologías basadas en combustibles fósiles, que acabará limitándose a cubrir la decreciente variabilidad de las renovables, plantea la cuestión de la remuneración de plantas poco utilizadas que mantendrán el sentido para esa función. Ello solo cobraría sentido con la recuperación de la competencia, por parte de los poderes públicos, de determinar cuántas y en qué lugar deben estar las plantas que cumplan esa función. Debe mantenerse un espacio para el carbón nacional en la medida que se prevé el desarrollo de técnicas de captura y secuestro de carbono en la generación de electricidad.
- 237.** La energía nuclear no se adapta a la variabilidad de las renovables. Además, la cuestión de los residuos, la dependencia del combustible, el envejecimiento de las plantas y las incertidumbres sobre su seguridad aconsejan abordar un plan ordenado de cierre en los cuarenta años de aquellas. Este plan debe contemplar medidas de desarrollo económico para las zonas donde se encuentran las centrales. Estos recursos deben generarse desde la propia explotación de las plantas. Cualquier prórroga

aconsejada por el precio de combustibles fósiles o incertidumbres sobre la garantía de suministro debería contar con el máximo consenso político y social.

- 238.** Es indispensable devolver a los poderes públicos la capacidad planificadora en generación eléctrica, así como revisar los mecanismos de fijación de precios transparente, de manera que cada tecnología se remunere de acuerdo con sus costes, que se mantenga un precio de la electricidad ajustado a los de los países de nuestro entorno, que establezca una fórmula estable y equilibrada de remuneración de las fuentes renovables, y que resuelva con justicia para los consumidores el denominado déficit de tarifa.
- 239.** En el debate de cambio de modelo productivo se manejan conceptos como economía verde, empleos verdes y transición justa. El movimiento sindical tiene la responsabilidad de hacer que el inevitable cambio de modelo productivo sea deseable y beneficie a la gente trabajadora.
- 240.** No se trata de una pugna entre futuros empleos verdes –sustentables y decentes, hoy minoritarios– y los empleos actuales, que no han incorporado todavía la dimensión de sostenibilidad. Debemos generar nuevos empleos mucho más sustentables, pero también enverdecer los existentes. Son pocas las actividades que deberemos abandonar y no de hoy para mañana. El proceso de cambio será progresivo, necesita de objetivos ambiciosos, estables y a largo plazo, apoyados por políticas públicas con esas características, debe ser una oportunidad para la gente trabajadora al tiempo que protege de los riesgos que todo cambio supone.
- 241.** El sindicalismo internacional ha elaborado el concepto de transición justa. Esta debe incluir una serie de políticas y medidas para garantizar que el resultado de la evolución hacia una economía más sustentable ambientalmente tiene como resultado más cohesión y justicia social. Esta es la forma en que el sindicalismo internacional entiende el objetivo de una economía verde. Transición justa debe construirse con políticas públicas de carácter normativo, fiscal y de apoyo selectivo que favorezcan el enverdecimiento de la actividad económica y el desarrollo de nuevos yacimientos de empleos verdes y decentes.
- 242.** Una agenda española de transición justa debe contener:
- 243.** – Políticas de apoyo a las nuevas actividades con capacidad de generar empleos verdes y decentes, favoreciendo la empleabilidad de mujeres y jóvenes.
 - 244.** – Contemplar objetivos de calidad de empleo y cohesión social.
 - 245.** – Programas educativos y de formación al empleo para capacitar a las personas, especialmente jóvenes y mujeres, para que se beneficien de las nuevas oportunidades de empleo y facilitar las adaptaciones necesarias para la permanencia en el mercado de trabajo.
 - 246.** – Diálogo social a todos los niveles para hacer a las mujeres y hombres trabajadores protagonistas del cambio productivo y de sus empleos y carreras profesionales, y garantizar en la negociación colectiva la participación en las decisiones hacia la sostenibilidad, en la organización y acceso de la formación para el empleo.
 - 247.** – Contenidos de protección social como protección específica para los trabajadores de las actividades que deban ir abandonándose.
 - 248.** – Medidas fiscales para dotar de recursos las medidas de transición justa.
- 249. Invertir en I+D+i.** La investigación, el desarrollo y la innovación son apuestas estratégicas como factores imprescindibles para el cambio de modelo productivo y la creación de empleo de calidad. Por ello, la salida de la crisis debe hacerse potenciando un modelo productivo de mayor competitividad y productividad, basado en el apoyo al desarrollo de investigación e innovación en sectores de media y alta intensidad tecnológica, puestos de trabajo estables, bien remunerados y con derechos, y ello exige un mayor esfuerzo público y privado, lo que implica:
- 250.** – Una apuesta pública y un compromiso de las empresas privadas que hagan realidad la máxima de que la creación de empleo, la construcción de un nuevo modelo económico pasa por la sociedad del conocimiento.
 - 251.** – Un incremento de los recursos dedicados al sector público de investigación.

- 252.** – Más compromiso e implicación de la empresa privada en investigación y, especialmente, en innovación. Potenciar una estrecha colaboración entre esta y la investigación pública.
- 253.** Para ello promoveremos alianzas con el conjunto de agentes y asociaciones que configuran el mundo científico para conseguir un “acuerdo por la ciencia” que asegure a medio y largo plazo los recursos humanos y materiales suficientes en el sector.
- 254.** Es necesario conservar el capital humano dedicado a la investigación para que contribuya a construir un modelo productivo basado en el conocimiento, evitando la “fuga de cerebros”.
- 255.** Igualmente debemos tener un papel activo en las empresas, participando en la fase de planificación y selección de las innovaciones tecnológicas, así como en la evaluación de los resultados de las innovaciones incorporadas.
- 256.** Prestaremos atención especial a las pymes en proyectos y ayudas para la innovación.
- 257.** En las plataformas de convenio de los sectores y empresas procuraremos ampliar los derechos de información, consulta y negociación, tanto en las causas como en las consecuencias que derivan de las transformaciones aplicadas por la introducción de nuevas tecnologías.
- 258.** Reforzaremos los observatorios sectoriales como espacios compartidos entre patronales y sindicatos que permitan analizar, entre otras cuestiones, los cambios tecnológicos y su incidencia y la configuración de nuevos sectores a desarrollar.
- 259.** Todo lo anterior exige garantizar la participación y presencia sindical en los procesos y órganos de elaboración y seguimiento de las políticas de ciencia e innovación. Debe reconocerse el derecho de participación desde las empresas a los organismos estatales ejecutores de la I+D+i.
- 260. Impulsar el desarrollo de la biotecnología, la nanotecnología y la mecatrónica.** Es necesario avanzar en el desarrollo de los nuevos materiales y procesos y para ello es fundamental impulsar la investigación científica tanto básica como aplicada.
- 261.** Las aplicaciones más importantes de la mecatrónica son la robótica, sistemas de transporte, sistemas de manufactura, máquinas de control numérico, nanomáquinas y biomecatrónica.
- 262.** Actualmente, en España los mayores desarrollos de la mecatrónica tienen que ver con la domótica, relacionada con la rehabilitación energética residencial, líneas de montaje, paletización y fabricación, medios de pago, aplicaciones agroalimentarias, sistemas de freno antibloqueo en los automóviles y sistemas de control de aerogeneradores.
- 263.** La biotecnología tiene gran impacto en farmacia, medicina, microbiología, ingeniería alimentaria, agricultura y minería y, sin embargo, es una ciencia que se estima que su impacto crecerá con el tiempo, interviniendo en la sociedad y bioeconomía mundial.
- 264.** En todo caso, este impulso necesario debe hacerse respetando dos principios básicos:
- 265.** – El principio de precaución o iniciativas proactivas de reducción del riesgo y la necesidad de desarrollar sistemas de alerta temprana. En caso de incertidumbre se deben incorporar medidas para evitar todas las exposiciones laborales y nanomateriales.
- 266.** – La transparencia y trazabilidad del uso de las exposiciones a dichos materiales, especialmente de la población trabajadora pero también por exposiciones de las poblaciones en general. El desarrollo industrial de estos materiales debe llevar acompañados estudios o investigaciones sobre los posibles daños a la salud y el medio ambiente que no siempre se desarrollan. Es necesario implantar registros obligatorios de acceso libre para garantizar la información sobre los artículos y productos que los contengan, incluyendo en los mismos una evaluación del ciclo de vida.
- 267.** También tiene importancia para otras industrias basadas en el carbono, como energía, productos químicos y farmacéuticos y manejo de residuos o desechos, en las que tiene un enorme impacto potencial porque la investigación en ciencias biológicas está efectuando avances vertiginosos y sus resultados no solo afectan una amplitud de sectores, sino que facilitan el enlace entre ellos.

- 268. Mejorar la cadena logística, las infraestructuras y el transporte.** La carencia de una visión global de los procesos logísticos por parte de las empresas está generando ineficiencias en todo el proceso ya que tanto la información como los materiales no fluyen correctamente.
- 269.** Como aspecto principal destaca la importancia del coste total y su relación interdependiente con diversos factores que determinan las actividades logísticas en la empresa.
- 270.** El transporte debe contribuir al desarrollo y a la sostenibilidad del sistema económico y social, por lo que es necesario cambiar las pautas de movilidad, así como potenciar la intermodalidad, un elemento esencial para intentar hacer compatible transporte y sostenibilidad.
- 271.** Las infraestructuras son, a la vez, soporte y elemento impulsor del desarrollo ya que ordenan el espacio físico y permiten orientar e intensificar los flujos económicos y tienen un efecto de arrastre sobre la estructura productiva que contribuye decisivamente al crecimiento económico regional, que genera efectos directos muy importantes sobre la producción y el empleo.
- 272.** La estructura productiva sectorial española es dependiente del sistema de transporte, ello exige un reequilibrio modal y potenciar el factor de crecimiento del ferrocarril y el cabotaje marítimo.
- 273. Aprovechar las potencialidades de las telecomunicaciones y sociedad de la información.** Es un sector estratégico de la economía española. En la actual coyuntura económica, su capacidad de innovar, invertir y seguir generando crecimiento y empleo es clave, optimiza recursos y permite que produzcamos más, de mejor calidad y en menos tiempo.
- 274.** Se trata de mejorar la capacidad, calidad y conectividad de las redes potenciando la implementación de un servicio universal de banda ancha de calidad y el desarrollo de las redes de nueva generación, el fomento de plataformas y aplicaciones seguras para la gestión y comercialización, la elaboración de contenidos que agreguen valor y el fomento regulado del teletrabajo, lo que permitirá mejorar la productividad.

Análisis de situación

- 275. Crisis económica y reformas laborales regresivas.** Los efectos de una crisis económica de larga duración y profunda intensidad y las reformas laborales adoptadas por los sucesivos gobiernos, en especial la del Gobierno del Partido Popular en 2012, tienen consecuencias severas sobre los derechos individuales y colectivos de trabajadores y trabajadoras y degradan aún más los niveles de estabilidad y calidad del empleo, ya inferiores a los estándares medios europeos. Sus efectos sobre la supuesta recuperación económica arrojan un saldo muy negativo.
- 276.** El ataque a los derechos laborales que han significado las reformas no solo afecta a la estabilidad en el empleo, también al marco de la negociación colectiva. Esta ha visto seriamente limitada su capacidad para ordenar con eficacia las condiciones de trabajo, desarrollar y ampliar los derechos laborales, asegurar la eficacia general de los convenios colectivos y la protección de estos y de los acuerdos colectivos frente a la actuación unilateral de la parte empresarial.
- 277.** La reforma laboral aprobada con el RDL 3/2012, y consolidada tras su aprobación parlamentaria, supone un cambio profundo y negativo en el modelo constitucional de relaciones laborales, tanto en relación con el equilibrio entre los poderes empresariales y los derechos sociales como en cuanto al estímulo del diálogo social y la negociación colectiva.
- 278.** La crisis económica sirve de excusa y argumento para establecer, desde la ley, un desequilibrio en las relaciones laborales cuando, en España, aún no habían alcanzado un nivel óptimo de equilibrio y democratización, como evidencia la limitación para elegir representantes de los trabajadores en un gran número de empresas de reducido tamaño, la ausencia o debilidad de la cobertura negocial que aún tienen millones de personas, entre ellos los empleados públicos, o la insuficiente información económica de la empresa hacia trabajadores y sus representantes, por citar aspectos centrales en las relaciones laborales: representación, información, negociación.
- 279.** La amplia reducción de derechos laborales acompaña a la mayor capacidad de acción unilateral empresarial reduciendo instrumentos de control y contrapeso sindical, administrativo o judicial. Con estas reformas, las instituciones que sustentan el derecho del trabajo han quedado seriamente dañadas, como consecuencia de un desmesurado intervencionismo que rompe el respeto a la autonomía de las partes que debe acompañar la actuación gubernamental.
- 280. Ruptura del diálogo social y necesidad de su restablecimiento.** El diálogo social no sustituye a la acción sindical en el centro de trabajo y sectorial, actividad sindical clave y base de legitimación del sindicato. Su dimensión ha ido y debe ir más allá de la información y consulta; debe ir acompañado de la concertación, por tanto negociación y acuerdo, para impulsar políticas incluidas en las propuestas sindicales para el Pacto de Estado, Pacto por el Empleo y ahora cuando exigimos un consenso básico para recuperar la economía y el empleo. Supera las políticas ligadas a las condiciones del mercado de trabajo, con proyección de largo alcance, sobre políticas económicas y sociales y sobre participación ciudadana, habiéndose convertido, en la práctica, en una forma de legislar consensuada sobre materias fundamentales.
- 281.** El diálogo social en estos cuatro años ha atravesado un periodo de fragilidad, condicionado por la grave situación económica y social y las políticas de los gobiernos. Para que sea fuerte, es necesario un apoyo institucional claro. Corresponde al Gobierno facilitar instrumentos que permitan a los interlocutores, en especial las organizaciones sindicales, desarrollar los principios de solidaridad, participación y responsabilidad en las políticas económicas y sociales.

- 282.** Sin embargo, las prácticas del Gobierno van en dirección contraria. La sucesión de reformas estructurales y políticas de recortes impuestas sin diálogo con las organizaciones sindicales pone en cuestión el modelo social y fundamentos importantes de la sociedad democrática.
- 283.** Otro elemento esencial en la construcción del diálogo social es el papel y la posición de las organizaciones empresariales. En el caso de las confederaciones empresariales, partícipes del diálogo social tripartito y con quien CCOO y UGT hemos construido muchos acuerdos interconfederales en la última década, no ha sido posible, sin embargo, cerrar acuerdos en materias tan sensibles como la reforma laboral y la reforma de la negociación colectiva, lo que facilitó, sin duda, la acción unilateral del Gobierno de turno. La crisis interna en CEOE, que no acaba de cerrarse, y la posición subalterna de CEPYME producen continuas disonancias dentro de sus organizaciones ante cualquier hecho relevante de las relaciones laborales y con frecuencia bloquean la negociación colectiva e incumplen los acuerdos interconfederales.
- 284.** Hoy no es posible hablar del diálogo social sin analizar el Estado social y relacionarlo con el Estado autonómico. Las comunidades autónomas han alcanzado un gran protagonismo y responsabilidad en el desarrollo de las políticas sociales. El impacto que en la construcción del Estado social ha tenido la descentralización política, ha permitido una mejor respuesta a las necesidades de la población, a pesar de la insuficiencia y debilidad del sistema fiscal, de la falta de un proyecto compartido de lo que significa la descentralización política y de cómo distribuir responsabilidades, competencias y recursos entre los diferentes niveles de la Administración.
- 285.** El objetivo del diálogo social en los ámbitos del Estado de las autonomías debe venir determinado por la necesidad de incidir sindicalmente y condicionar aquellas políticas públicas que en este ámbito se desarrollan, para que sean más eficientes para las personas, más equitativas, y con respuestas más adecuadas a la realidad concreta. También queremos evaluar el cumplimiento en el desarrollo de las políticas que emanan de los gobiernos autonómicos, sobre todo en lo que se refiere a la política presupuestaria.
- 286.** Aún estamos lejos de un buen funcionamiento del Estado de las autonomías, en cuanto a prestaciones, servicios, financiación, en el marco de un Estado descentralizado, con más protagonismo de las Administraciones locales y una presencia cada vez más significativa de la economía global y los mercados como reguladores, de hecho, de la realidad económica y social.
- 287. Diálogo social en políticas activas de empleo (PAE).** Las PAE comenzaron a desarrollarse en España en los años 80 y su gestión corresponde a las comunidades autónomas. Durante 25 años no se habían modificado, y eran criticadas desde distintos ámbitos y especialmente desde el sindicalismo. Estas PAE no consiguieron, en los momentos de crecimiento económico, reinsertar en el mercado de trabajo a más de 1.700.000 personas en situación de paro estructural.
- 288.** Con el ASE, firmado por sindicatos, empresarios y el Gobierno socialista en febrero de 2011, se inicia una modificación de las PAE. Se vinculan a la Estrategia Española de Empleo (2012-2014) y las comunidades autónomas realizarán planes anuales para su desarrollo. Modifican su estructura básica, y pretenden llegar a toda la población activa, empleada/desempleada, priorizando la última. Establecen un catálogo común de servicios y prevén un fondo de PAE. Con el cambio de Gobierno todo se ha paralizado y los programas de PAE se reducen.
- 289. Reforzar la centralidad del convenio sectorial a la vez que revisamos e impulsamos el papel del sindicato en torno a la negociación colectiva en la empresa.** La apuesta por el reforzamiento y primacía de la negociación en la empresa en detrimento del convenio sectorial, impulsada por el Gobierno en la última reforma laboral –con el apoyo de organizaciones empresariales, instituciones financieras y lobbies de presión económica y mediática–, pretende provocar un retroceso de las condiciones de trabajo reguladas por convenio colectivo y debilitar a las organizaciones sindicales más representativas. Ha provocado un fuerte rechazo sindical que se mantendrá sin perjuicio de explorar todas las potencialidades de negociación posibles.
- 290.** La nueva situación nos obliga a analizar el papel que hasta ahora hemos desempeñado en la negociación en la empresa y los centros de trabajo y a acometer, sin demora, un conjunto de actuaciones que, lejos de situarnos a la defensiva, nos permita desarrollar la negociación colectiva y la acción sindical en empresas de todos los sectores y tamaños, atendiendo a nuevas realidades productivas y empresariales derivadas de la descentralización productiva, el trabajo en red, la internacionalización y al desarrollo de nuevas tecnologías de la comunicación y sus efectos sobre la organización del trabajo, también del trabajo sindical y de representación.

- 291. La vulneración del derecho a la negociación colectiva en las Administraciones Públicas.** La acción sindical en las Administraciones Públicas viene determinada por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que completa el desarrollo del mandato constitucional y consolida el derecho a la negociación colectiva de las personas al servicio de las Administraciones Públicas.
- 292.** En mayo de 2010, el Gobierno socialista incumple acuerdos de 2008 y 2009 (acuerdo Gobierno-sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012; acuerdo Administración-sindicatos para ordenar la negociación colectiva en la Administración General del Estado) e inicia los recortes con una reducción salarial sin precedentes a la que se unen recortes posteriores en derechos sindicales, especialmente en comunidades autónomas.
- 293.** El Gobierno del Partido Popular, con los RDL 3/2012, 4/2012 y 7/2012, sobre planes de ajuste de Administraciones territoriales, cuestiona gran parte del EBEP, paraliza su desarrollo y permite a las Administraciones abandonar las negociaciones en el sector público y sus servicios.
- 294.** La situación de crisis económica golpea de modo especial todo lo relacionado con la función pública y el sostenimiento de servicios públicos de interés general. En este sentido es rechazable el abuso que los últimos gobiernos han hecho en la aplicación del artículo 38.10 del EBEP que permite la suspensión o modificación del cumplimiento de pactos y acuerdos, con carácter excepcional y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, convirtiendo lo excepcional en habitual y obviando que el propio EBEP establece la obligación de iniciar una renegociación en el plazo de un mes. Esta actitud de las distintas Administraciones Públicas cuestiona el derecho a la negociación colectiva.
- 295.** La intervención sindical es un elemento clave para la defensa del empleo y las condiciones de trabajo, así como para una garantía en la prestación de los servicios con criterios de calidad y no de rentabilidad en los distintos segmentos de la función pública.
- 296. Cuestionamiento de los derechos sociales y aumento de las desigualdades.** Los cambios sociales y demográficos de la sociedad en los últimos quince años se reflejan en la composición de la población laboral. La rápida y masiva incorporación al mercado de trabajo de mujeres, jóvenes e inmigrantes durante la etapa expansiva, con empleos precarios en términos de estabilidad, retribución y condiciones de trabajo, es seguida de una intensa fase de expulsión del empleo regular y un aumento del desempleo, agudo en el caso de personas jóvenes, o en la economía sumergida, retorno a países de origen de inmigrantes o emigración de nacionales.
- 297.** Los avances en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres, siempre difíciles, apenas han reducido la brecha en la retribución salarial y si los primeros años de la crisis económica se cebaron en sectores con amplio dominio del empleo masculino, su extensión al conjunto de la actividad económica y, sobre todo, los efectos devastadores que las políticas de consolidación fiscal están teniendo ya sobre el empleo público, donde el empleo femenino había crecido de forma mayoritaria en los últimos años, y sobre las empresas de servicios a las Administraciones Públicas, en sectores con empleo precario y gran presencia femenina, supondrán previsiblemente una involución de la situación laboral de las mujeres que, aunque elevan su tasa de actividad, incrementarán en el futuro próximo su desempleo, temporalidad y carencia de prestaciones.
- 298.** Entre los compromisos de legislatura del Gobierno socialista que la crisis se llevó por delante, hay que mencionar cuatro con una gran incidencia sobre la reducción de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres: el permiso de paternidad de cuatro semanas, el Salario Mínimo Interprofesional de 800 euros mensuales, la creación de 300.000 plazas de educación infantil de 0 a 3 años y la generación de 300.000 nuevos puestos de trabajo en la atención a la dependencia. Todo ello ha sido o postergado en su entrada en vigor (permiso de paternidad) o muy alejado de los objetivos marcados. La gravedad de la crisis económica fue la excusa del Gobierno socialista, la misma que alega el Gobierno del PP para postergar estos objetivos.
- 299.** La implantación de nuevos derechos laborales y de obligaciones empresariales en la Ley de Igualdad, y en especial la negociación de planes de igualdad en las empresas, ha tenido un desarrollo desigual –según sectores de actividad–, con un incremento importante de planes de igualdad negociados y acordados, pero aún lejos de lo que posibilita la ley o convenios sectoriales que acordaron extenderlos a empresas con plantilla inferior a lo indicado por la ley.
- 300.** Las dificultades más comunes al avance de la negociación de estas materias son: la baja predisposición de las empresas a negociar y aplicar planes y medidas de igualdad; la deficiente normativa sobre en quién recae la elaboración del diagnóstico, que retrasa innecesariamente la negociación; el incumplimiento en ocasiones de las exigencias legales de legitimidad y repre-

sentatividad en la negociación, restando eficacia a lo pactado, y una escasa articulación y complementariedad entre el plan de igualdad y el convenio colectivo de referencia.

- 301. La acción sindical en la prevención de riesgos laborales.** Pese a la reforma laboral, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, mantiene en vigor la obligación empresarial de consulta a los representantes de los trabajadores, de la adopción de cuantas medidas puedan afectar a la seguridad y salud, incluida la modificación de condiciones de trabajo, estableciendo así las obligaciones de evaluación de riesgos y consiguientes actuaciones preventivas.
- 302.** Esta obligación cobra importancia en situaciones de crisis, para proteger a los denominados “supervivientes”, que tras ajustes de plantilla son más vulnerables a los factores de riesgo en el trabajo. Además, la crisis genera nuevas formas de organización del trabajo, nuevos factores de riesgo psicosocial, que hay que evaluar como emergentes y planificar actuaciones de control.
- 303.** Un reto sindical es el mantenimiento en la Unión Europea de las políticas a favor de la prevención de riesgos laborales, que se tradujo en la Estrategia Europea 2007-2012, después trasladada al ámbito nacional con el mismo periodo de ejecución. Finalizadas estas es imprescindible continuar con el diálogo social tripartito para fijar compromisos y planes futuros.
- 304. Devaluación de la educación y la formación para el empleo.** Las políticas que adoptan España y la Unión Europea para afrontar la crisis económica tienen reflejo en el ámbito educativo y de formación para el empleo, con reducción de presupuestos e inversión. También al aprovechar la supuesta urgencia por adoptar medidas “anticrisis” para realizar reformas al margen del diálogo social bipartito, tripartito y los órganos de participación correspondientes.
- 305.** Los problemas que arrastraba nuestro país tanto en el ámbito de la educación (abandono temprano, escasas oferta formativa e inversiones...) como en el de su modelo productivo y de mercado laboral (polarización en la demanda de empleo y desvalorización de la cualificación, precarización, etc.), probablemente se agudizarán con los recortes en los presupuestos de educación, formación e investigación, si no se acompañan de otras medidas de racionalización y optimización, a la oferta y a las posibilidades de acceso, a la calidad, a la ordenación de los sistemas de formación y educación, a la desconexión entre la oferta y la demanda de formación, a la pérdida de estructuras y procesos de información-orientación-formación que requieren una revisión en profundidad, pero no un abandono por falta de recursos.
- 306.** Estas políticas, junto con la insistencia en reformar el mercado laboral precarizando las condiciones de inserción y trabajo, especialmente de jóvenes, pueden profundizar la brecha entre una población sobrecualificada y otra que no tiene cualificación, precisamente cuando se necesita garantizar a los trabajadores y trabajadoras al menos una cualificación de nivel medio. Los retos no han cambiado, y se hace más urgente abordarlos.
- 307.** En España, la última reforma laboral (RDL 3/2012) incluye medidas que afectan a la formación para el empleo, cuestionando el principio de diálogo social sobre el que se ha construido en los últimos veinte años. La decisión de reducir su financiación ha obviado también la consulta a las organizaciones empresariales y sindicales comprometidas en el desarrollo de la formación. Todo ello determina una situación de incertidumbre sobre el futuro del subsistema.
- 308.** El problema de la formación no está en el actual marco normativo, que con la publicación de la Ley 5/2002, de Cualificaciones y FP, la Ley Orgánica de Educación y la Ley de Economía Sostenible contiene instrumentos suficientes para contar con una formación diversa, flexible y, si hubiera voluntad y recursos, de calidad. CCOO entiende que, más que acometer nuevas reformas, precisamos mayor transparencia jurídica y, sobre todo, un compromiso político real y serio con la cualificación de los trabajadores y trabajadoras de este país.
- 309.** En este contexto partimos de reivindicar el trabajo realizado, sin eludir los cambios necesarios, respetando el diálogo social y considerando evaluaciones y diagnósticos compartidos.
- 310. La acción sindical entre los jóvenes.** España continúa su escalada imparable de destrucción de empleo, siendo las personas jóvenes las más afectadas por la crisis, con un desempleo juvenil del 52%, lo que nos arrastra al primer puesto en el ranking europeo de paro de personas entre 16 y 24 años.
- 311.** Junto a ello, la precariedad laboral sigue siendo una constante para quienes tienen un puesto de trabajo: temporalidad, bajos salarios, falta de reconocimiento de la formación adquirida en el puesto de trabajo, uso fraudulento de becas para encubrir relaciones laborales, alta siniestralidad, etc., son las características más importantes que describen las condiciones del empleo de la juventud.

- 312.** El contexto laboral de la juventud española deriva de un modelo productivo que demanda abundante mano de obra de baja cualificación, facilitando tanto altos índices de fracaso y abandono escolar temprano como la sobrecualificación. La falta de formación o el desajuste de esta con el puesto de trabajo a desempeñar dificultan hoy la inserción y la estabilidad laboral.
- 313.** El acceso al empleo debe apoyarse con políticas públicas que no se limiten a la regulación de contratos para jóvenes (conexión entre el sistema educativo y el productivo, prestaciones complementarias, vivienda) y que faciliten la emancipación. Es urgente un plan estratégico de empleo articulado sobre la base de un cambio de modelo productivo, que ha de pasar por mejorar y orientar la cualificación profesional.
- 314. La acción sindical entre la población extranjera.** El principal factor de integración de la población extranjera en España es el empleo y el acceso al mismo en condiciones de igualdad y no discriminación. Es este un elemento clave para la adecuada cohesión social.
- 315.** La crisis golpea especialmente a este colectivo de personas, y su inserción en el mercado de trabajo se realizó prioritariamente en sectores productivos que requerían abundante mano de obra, y que han sido más afectados por la crisis y la destrucción de empleo.
- 316.** La situación de desempleo tiene consecuencias diferenciadas y específicas para la población extranjera respecto a la española y comunitaria. La pérdida del empleo supone, en la mayoría de los casos, la pérdida del estatuto jurídico del extranjero en España, esto es, su régimen de legalidad, lo que genera fuerte inseguridad y vulnerabilidad jurídica y social.
- 317.** En este momento es preciso actuar para consolidar la normalización del proceso migratorio en España, facilitando su plena incorporación en todos los ámbitos sociales y laborales en términos de igualdad y equiparación con la población autóctona, a fin de lograr el reconocimiento de la inmigración y la aceptación de una inevitable sociedad multicultural basada en el respeto a la diversidad (religiosa, étnica, cultural, sexual...).
- 318.** A este proceso migratorio se añade hoy, consecuencia de la persistente crisis y el alto desempleo, especialmente juvenil, la reactivación de flujos migratorios hacia el exterior. Por un lado, trabajadores inmigrantes que han tomado la nacionalidad española y ahora prueban suerte en otros países europeos; en segundo lugar, jóvenes con alta cualificación –personal sanitario, investigadores, etc.– que ya emigraban durante el ciclo económico alcista, y, por último, han comenzado a emigrar españoles con baja cualificación. Aún no es un fenómeno de gran escala, pero puede llegar a serlo en la medida en que persistan altas tasas de paro.
- 319. Luces y sombras en responsabilidad social empresarial (RSE) e inversión socialmente responsable (ISR) desde los instrumentos de protección social complementaria.** La RSE puede significar grandes avances si nuestra actividad sindical está preparada para ello. La falta de responsabilidad social es un factor clave en la crisis actual. Las políticas de RSE son oportunas y necesarias y, junto a ellas, un cambio sustancial en nuestra concepción económica.
- 320.** La RSE se desarrolla principalmente en la gran empresa. Elaboran memorias de sostenibilidad sobre su desempeño en este ámbito. Dentro del IBEX 35, una amplia mayoría de empresas sigue directrices internacionales, como por ejemplo la Global Reporting Initiative (GRI) en la preparación de sus informes. No obstante, hasta ahora, es más bien marketing responsable que verdadera responsabilidad empresarial. Además hay grandes empresas que o presentan memorias sin seguir estándares internacionales o son completamente opacas en este sentido.
- 321.** Las organizaciones sindicales apenas aparecen en esos informes, sustituidas por “colectivo empleados” y “encuestas de satisfacción”. La RSE es voluntaria, unilateral y poco participativa.
- 322.** En los últimos años hay un interés creciente, pero aún insuficiente, en el mundo sindical para fomentar la responsabilidad social empresarial como herramienta también de acción sindical y utilizar la inversión socialmente responsable como instrumento en ese terreno.
- 323.** A ello ha contribuido la creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), como órgano asesor y consultivo de participación. No obstante, sus resultados son aún modestos, en parte debido a cierta dejadez desde el Gobierno –el anterior y también el actual– que ni siquiera le dota de los recursos necesarios. Pero especialmente por el poco interés de las organizaciones empresariales para impulsarlo, pese a pertenecer al mismo.

- 324.** Desde hace tiempo contamos en España con instrumentos y documentos oficiales que abordan la RSE, en los que se consagran elementos y recomendaciones importantes y coincidentes en temas sustanciales. A ellos debemos agregar los más recientes: la Ley de Economía Sostenible, la comunicación sobre RSE de la Unión Europea –la RSE debe estar basada en el cumplimiento de la ley y los convenios colectivos– y los nuevos documentos que elabora el CERSE.
- 325.** En materia de ISR promovemos el ejercicio de derechos políticos de los sistemas de pensiones complementarias que administran fondos de los trabajadores y que venimos impulsando a través de la negociación colectiva, de forma singular en las dos últimas décadas. Junto a la extensión de estos instrumentos complementarios, promovemos que suscriban los principios de inversión responsable enunciados por Naciones Unidas, para incorporar estas prácticas utilizando criterios universalmente aceptados, inobjetables para quienes se resisten a que esta práctica progrese.
- 326.** Hemos promovido el consenso para propiciar cambios normativos que permitan impulsar la ISR. Se ha aprobado, con efectos de 1-1-2013, la obligación de los sistemas de pensiones complementarias en la empresa de informar anualmente a los trabajadores sobre si utilizan criterios de inversión socialmente responsable, cuáles y qué seguimiento hacen de los mismos.
- 327.** Todo ello ayudaría a evitar crisis financieras como la actual. La irresponsabilidad está presente en su proceso de extensión: desregulación, venta de activos inadecuados, generación de activos tóxicos en productos estructurados complejos, control de riesgos inadecuado de las entidades financieras y gestores de activos, mala supervisión y control de autoridades financieras...
- 328.** En España, la única ISR que existe hoy es la que promovemos las organizaciones sindicales a través de los fondos de pensiones de empleo y mutualidades de previsión social empresarial.
- 329.** La Confederación Sindical Internacional (CSI) impulsa desde 2000 un trabajo activo en esta materia, a través del Comité Internacional sobre el Capital de los Trabajadores (CWC), del que formamos parte activa. CCOO participa de otras redes internacionales como EuresaActiv, vinculada a empresas de economía social europeas con presencia de organizaciones sindicales.

Objetivos y propuestas

- 330.** Tras las reformas laborales aprobadas, la situación de la negociación colectiva va a ser más compleja y deberá vencer nuevas dificultades. En el ámbito de cada uno de los sectores de actividad será la acción sindical, desde la negociación y la movilización, con el uso de todos los instrumentos legales y contractuales y con la participación activa e ineludible de las trabajadoras y trabajadores afectados, la que determine la capacidad de recuperación y ampliación de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de vida y trabajo.
- 331.** La negociación en la empresa ha sido siempre y es un objetivo sindical. Debemos abordarla para mejorar las condiciones mínimas sectoriales y atender las realidades específicas de la empresa o empresas vinculadas entre sí y de sus trabajadores y trabajadoras, sin renunciar a la necesaria articulación con el conjunto del sector, evitando convenios de minúscula dimensión.
- 332.** La negociación sectorial es clave para extender la cobertura de negociación a la inmensa mayoría de las personas que trabajan, especialmente –pero no solo– en las pymes. En este ámbito negocial seguimos teniendo importantes carencias que deberemos tratar de corregir en el futuro. Carencias que van más allá de la inexistencia de cobertura general en algunos sectores, y alcanzan a la obsolescencia de muchos convenios sectoriales por falta de renovación (finalización de vigencia) desde hace muchos años, o por el mantenimiento de algunos contenidos muy alejados de los parámetros actuales de relaciones laborales y de los criterios de negociación colectiva que promovemos confederalmente.
- 333.** Igualmente será la acción del sindicato, desde las federaciones estatales y de comunidad autónoma, la que determine, a través de los convenios y acuerdos sectoriales en dichos ámbitos, la estructura de la negociación colectiva en cada sector, con el objetivo puesto en garantizar la eficacia general de los convenios y la vigencia de sus contenidos hasta su renovación por acuerdo entre las partes, y teniendo como base orientadora para negociar convenios colectivos los contenidos de los acuerdos interprofesionales, tanto el vigente II AENC 2012-2014 como en los acordados o que puedan acordarse en un futuro en el ámbito de las comunidades autónomas.

- 334.** La negociación colectiva, tanto en el sector como en la empresa, debe atender a las transformaciones empresariales y sociales, a los cambios cualitativos que se producen en el sistema productivo, en los distintos ámbitos de la organización empresarial o en la estructura del mercado de trabajo, de forma que la regulación contractual de las relaciones laborales responda a las necesidades presentes y futuras de empresas y trabajadores, superando contenidos que puedan obstaculizar la competitividad empresarial o el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras y las garantías de igualdad de trato y no discriminación.
- 335.** La adecuación y actualización de los convenios y acuerdos colectivos debe extenderse a mejorar los instrumentos de participación, tanto la información económica y laboral que debe ser facilitada a la representación legal de los trabajadores y a las organizaciones sindicales representativas para el adecuado ejercicio de sus atribuciones como el desarrollo de las comisiones paritarias o de comisiones específicas, los comités de prevención de riesgos laborales, los observatorios sectoriales, las mesas de diálogo sectorial, etc., así como la coordinación interempresas y entre las federaciones implicadas para la atención de las relaciones laborales en las empresas en red o en las que comparten un mismo espacio de trabajo.
- 336.** Desde la negociación colectiva se debe desarrollar el EBEP, buscando la planificación estratégica y la gestión negociada del empleo público. Es necesario recuperar el diálogo en el marco de la negociación colectiva, tan fructífero en las últimas décadas, que evite la decisión unilateral en la gestión de recursos humanos por las Administraciones, que transformen su estructura y su modo de prestación de servicios sin participación sindical.
- 337.** Los efectos del RDL 3/2012 sitúan al colectivo de empleados públicos, especialmente al personal laboral, en peor situación aún que la ordenada exclusivamente por el ET, y nos deben servir para destacar en nuestra acción sindical la necesidad de que este colectivo se sitúe al lado y junto al resto de población asalariada de nuestro país. También, la importancia de recuperar socialmente la interesadamente desacreditada figura del empleo público aportando, desde la experiencia sindical de las últimas décadas, la respuesta a la pretensión de caracterizar todo lo público como ineficaz, ineficiente, desorganizado y antieconómico, con el fin de justificar la remisión al mercado como prestador preferente y más adecuado de servicios y prestaciones.
- 338.** El aprovechamiento de la grave crisis económica para precarizar y debilitar el sindicalismo de clase exige una defensa y apuesta por el EBEP como marco de derechos, producto del acuerdo y como el más adecuado para el desarrollo de la negociación articulada en el ámbito público.
- 339.** Es preciso atender realidades específicas de personas que aún no han accedido al mercado de trabajo, los jóvenes, y de los que ya han finalizado su estancia en él, los pensionistas.
- 340.** Las políticas públicas deben apoyar la inserción y no limitarse a regular contratos para jóvenes. Es urgente un plan estratégico de empleo orientado al cambio de modelo productivo. Un proyecto de empleo juvenil pasa por mejorar, entre otros, la formación profesional, los planes de empleo temporal y la formación para el empleo, vinculado a los nuevos sectores productivos.
- 341.** En el proceso de la formación en sus distintas dimensiones son objetivos de CC00: la inserción de personas desempleadas, la adaptación al cambio en la empresa, la promoción profesional, la mejora de la cohesión social, ayudar a un mejor futuro a los jóvenes y el cambio hacia un modelo productivo sostenible.
- 342.** La empresa es una realidad social de la mayor importancia no solo para procurar retribución a sus propietarios, también para sus proveedores, para suministrar bienes y/o servicios a la sociedad, para generar empleo en el entorno en que se desenvuelve, para financiar políticas públicas a través de la política fiscal, para su cadena de distribución...
- 343.** La responsabilidad social empresarial (RSE) y la inversión socialmente responsable (ISR) se han constituido como herramientas de acción sindical e influencia sobre el comportamiento de los emisores de activos (empresas, estados...). El protagonismo de los sistemas de previsión social complementaria de empleo, impulsados desde la negociación colectiva, contribuye a ello.

Propuestas

344. Restablecer los equilibrios en las relaciones laborales

- 345.** – Es una prioridad revertir la legislación laboral en relación a los contenidos más lesivos producidos por las reformas laborales impuestas en 2010, 2011 y 2012.

- 346.** – Con ese objetivo, impulsaremos las propuestas contenidas en la ILP presentada en 2011, reclamando de partidos políticos e instituciones su toma en consideración.
- 347.** – Analizar la opción de recurso judicial de normas legales que desarrollen aquellos contenidos de la reforma laboral que vulneran la Constitución o convenios internacionales de la OIT.
- 348.** – Promover nuevas iniciativas sindicales cada vez que se abra un espacio de interlocución y diálogo social sobre reformas laborales, partiendo de las propuestas sindicales que sobre esta materia se han ido configurando.
- 349.** – Realizar informes específicos y periódicos sobre los efectos de la reforma laboral en el empleo, condiciones de trabajo y relaciones laborales. La Confederación establecerá procedimientos concretos de información y análisis en colaboración con las organizaciones confederadas, con implicación de gabinetes jurídicos y técnicos de la Confederación y cooperando con los servicios jurídicos de las organizaciones.

350. Renovar y revalorizar el diálogo y la concertación social

- 351.** – Mantener y recuperar marcos útiles de diálogo social tripartito. Es prioritario abordar una negociación en torno a un pacto nacional por la competitividad y el empleo, así como enfrentar el resto de reformas estructurales y/o su desarrollo legislativo.
- 352.** – Exigir al Gobierno el estricto cumplimiento del derecho constitucional a la consulta preceptiva a las organizaciones sindicales ante cualquier reforma legal o desarrollo legislativo con incidencia en el empleo y en las relaciones laborales. Comprometer más información y consulta en las iniciativas legislativas del Gobierno y en su desarrollo en materia fiscal, infraestructuras, servicios públicos y de interés general, y respecto a los Presupuestos Generales del Estado.
- 353.** – Revalorizar y consolidar los organismos de participación institucional de sindicatos y organizaciones empresariales y, en su caso, de otras organizaciones y entidades sociales; organismos donde se sustenta, hasta ahora, el diálogo social institucional.
- 354.** – Activar las actuaciones pertinentes para exigir al Gobierno que se garantice la sostenibilidad económica del FOGASA y los recursos humanos y técnicos necesarios para una gestión ágil de los procedimientos de garantía salarial ante este organismo público.
- 355.** – Analizar el papel y funcionamiento de instituciones tripartitas de participación vinculadas a la negociación colectiva [comisiones consultivas o Consejos de Relaciones Laborales]. Definir criterios confederales de actuación sobre sus funciones habituales y sobre las que le hayan sido atribuidas por norma legal o acuerdos interprofesionales.
- 356.** – Evaluar, periódicamente, el seguimiento e implementación en convenios sectoriales y de empresa de los contenidos del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, la evolución de la coyuntura económica y del empleo que motivan los compromisos adquiridos en él. Reforzar su comisión de seguimiento para desbloquear conflictos en convenios en negociación y adecuarlo a nuevas normas legales o cambios de coyuntura.
- 357.** – Impulsar la utilización de los organismos de solución autónoma de conflictos laborales. Extender su cobertura a conflictos en los que sean parte las Administraciones Públicas y a los conflictos entre trabajadores autónomos dependientes y la empresa principal con la que concierten su actividad; estableciendo, en cada caso, procedimientos específicos de integración, tramitación de procedimientos y resolución de conflictos.
- 358.** – Promover la mejora de la eficacia y eficiencia de estos organismos, analizando especialmente sus experiencias en procedimientos de arbitraje. Evaluar su uso para resolver conflictos sobre renovación de convenios colectivos o inaplicación de materias, frente a la previsión legal de finalización de vigencia del convenio o arbitraje obligatorio en instituciones tripartitas con prevalencia de la Administración.
- 359.** – Evaluar periódicamente el funcionamiento y eficacia de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales y en la reducción de procedimientos judiciales, para adoptar iniciativas sindicales que procedan de los resultados del análisis de situación.

- 360.** – Apoyar, en colaboración con la Confederación Europea de Sindicatos y organizaciones sindicales afiliadas a la misma, la creación de un Sistema de Solución de Conflictos Laborales de dimensión europea y de un registro oficial de acuerdos sectoriales y acuerdos colectivos de empresas de ámbito europeo.
- 361.** – Negociar cualquier iniciativa legislativa en materia de mutuas, entidades colaboradoras que gestionan dinero público proveniente de las cuotas a la Seguridad Social y cuya labor principal es atender los daños derivados del trabajo. Propondremos: reforzar la codecisión sobre la elección de mutua en el seno de las empresas; reforzar su carácter público y la participación de los agentes sociales y la Administración en la fijación de sus objetivos y el control de las actuaciones; garantizar la homogeneidad de servicios, igualdad de trato, un código deontológico de los profesionales y una carta de derechos y deberes para los usuarios. Todo ello con la garantía del empleo en las mismas. Reponer en sus derechos a las víctimas de accidentes y enfermedades profesionales, y evitar el desvío de costes de las mutuas a los sistemas públicos de salud, como consecuencia, entre otras cuestiones, del subregistro de enfermedades profesionales.
- 362.** – Reforzar y establecer nuevos compromisos y planes de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para avanzar en la prevención de riesgos laborales.
- 363. El papel de la negociación colectiva y del poder contractual del sindicato**
- 364.** – Reducir los convenios de eficacia limitada y bloqueos al negociar convenios o acuerdos colectivos por conflicto entre organizaciones sindicales. Durante la negociación, CCOO se dirigirá a los sindicatos más representativos en cada caso, con especial atención a UGT, para establecer protocolos y prevenir y resolver estos conflictos.
- 365.** – Reforzar y mejorar la **estructura y articulación de la negociación colectiva** en los distintos ámbitos existentes. Ampliar la cobertura a todas las personas asalariadas.
- 366.** – Promover una estructura negocial cuyos ejes centrales sean el ámbito sectorial estatal y el de empresa, complementados con otros ámbitos cuando sea necesario.
- 367.** – Junto a los convenios generales y acuerdos marcos sectoriales de aplicación en todo el Estado, las federaciones responsables de organizar la negociación colectiva considerarán la conveniencia, o no, de impulsar o mantener, vinculados al convenio estatal, otros ámbitos subsectoriales o territoriales.
- 368.** – El convenio colectivo autonómico que supera ámbitos territoriales inferiores es un paso positivo para la construcción gradual del convenio colectivo o acuerdo marco estatal y, en el marco de competencias transferidas a las comunidades autónomas, puede ser un ámbito adecuado para regular condiciones de trabajo, articulado con el estatal.
- 369.** – Superar el marco del convenio colectivo sectorial provincial y sectoriales de débil ámbito funcional, e incorporarlos a convenios generales de sector amplios.
- 370.** – En tanto el mapa de negociación sectorial estatal no cubra la totalidad de sectores o los convenios sectoriales autonómicos no abarquen el conjunto del Estado para un sector determinado, el convenio sectorial provincial, ámbito negocial que cubre a mayor número de trabajadores y empresas, será defendido por CCOO frente a los intentos de descapitalizarlo o eliminarlo.
- 371.** – Se promoverá la negociación en la empresa, mediante convenios o acuerdos colectivos de aplicación en la totalidad de la misma, de forma preferente al convenio de centro de trabajo y buscando la superación de los convenios “franja” para colectivos específicos.
- 372.** – El convenio o acuerdo marco de grupo de empresas, figura contractual formalmente regulada en la reforma laboral de 2011, es un espacio negocial que puede afectar a actividades empresariales adscritas, en nuestra organización sindical, a más de una federación, por lo que se hace imprescindible constituir espacios de coordinación interfederativa y, si así lo consideran las federaciones, de coordinación de secciones sindicales o representaciones de CCOO presentes en las empresas del grupo.
- 373.** – Las organizaciones de CCOO no promoverán unidades de negociación en empresas ni centros de trabajo con menos de 50 trabajadores y trabajadoras, salvo que haya circunstancias excepcionales que, para la federación correspondiente, justifiquen esta iniciativa.

- 374.** – Las federaciones sectoriales harán el seguimiento de iniciativas propias o ajenas para la promoción de nuevos convenios colectivos, en colaboración con las organizaciones territoriales que tienen relación directa con las autoridades laborales que en cada comunidad autónoma se encargan del registro de convenios y acuerdos colectivos o de la información o presencia en instituciones tripartitas de relaciones laborales.
- 375.** – Impulsar nuevos convenios o acuerdos marcos sectoriales de ámbito estatal o autonómico. Es una prioridad sindical conformar estos ámbitos negociales en sectores de actividad empresarial ligados a servicios sociales y otros servicios privados prestados a Administraciones Públicas locales o de comunidad autónoma, con importantes vacíos de cobertura y una indeseada proliferación de convenios de centros de trabajo para cada actividad realizada por grandes empresas multiservicios.
- 376.** – Las organizaciones confederadas y, en especial, las federaciones sectoriales impulsarán y, en su caso, garantizarán el registro oficial de convenios y acuerdos colectivos en todos los trámites que procedan ante la autoridad laboral correspondiente, para dar mayor transparencia y divulgación pública del resultado de la negociación colectiva y posibilitar el seguimiento del mapa de la negociación y del estado real de la misma.
- 377.** – Impulsar la utilización en las organizaciones confederadas de la aplicación informática SINC, sistema de información de la negociación colectiva, integrada en el sistema de información confederal, SIC, como instrumento interno de seguimiento de la negociación colectiva, con objeto de crear y mantener mapas de negociación colectiva sectorial, territorial y confederal, así como la información más actualizada del estado de la negociación colectiva, reforzando la capacidad y autonomía en su seguimiento y evaluación, además de la intervención y gestión del sindicato en la misma.
- 378.** – Las organizaciones de CCOO deberán seguir, en estos casos u otros de promoción de nuevos ámbitos de negociación sectorial, el **reglamento interno de solución de conflictos internos en materia de negociación colectiva**, aprobado por el Consejo Confederal (noviembre 2010), para evitar o resolver conflictos entre federaciones por existir o apreciarse concurrencias conflictivas entre dos o más convenios sectoriales. Igualmente, en los conflictos en materia de negociación colectiva que se produzcan en el ámbito del área pública, se aplicarán los mecanismos previstos en ese reglamento.
- 379.** – Las organizaciones federales promoverán la **ampliación de la cobertura de la negociación colectiva** creando nuevos ámbitos de negociación, ampliando el ámbito funcional y/o personal de convenios existentes, o extendiendo convenios colectivos.
- 380.** – Organizar nuestra actuación en los **espacios compartidos por empresas de distinta actividad y adscripción sectorial**, empresas subcontratistas o proveedoras y grupos empresariales, para que la capacidad de interlocución y acción sindical en empresas con mayor implantación sindical mejore la de aquellas con mayor debilidad, además de permitir establecer y atender –con perspectiva integral– la regulación y control de las condiciones de trabajo que puedan aplicarse a todas las empresas. Avanzar en este proyecto requiere cooperación interfederativa y con las organizaciones territoriales para el mejor uso de los recursos y de la atención de las personas en esos ámbitos.
- 381.** – Impulsar la acción sindical y negociación colectiva en **prevención de riesgos laborales**. Promover iniciativas y planes de actuación frente a la siniestralidad laboral. Aflorar las enfermedades profesionales, sus causas, implantar medidas preventivas y de eliminación de los factores que las producen. Integrar la prevención y erradicación de las distintas formas de acoso en el ámbito laboral en planes generales de prevención de riesgos laborales y establecer protocolos y procedimientos específicos.
- 382.** – Promover la **formación de responsables sindicales, delegados y delegadas de CCOO** para mejorar conocimientos y capacidades sobre las diversas materias que impulsa el sindicato en sus criterios para la acción sindical y la negociación colectiva, y en los acuerdos interprofesionales y sectoriales de ámbito estatal o autonómico, así como en el conocimiento de instrumentos públicos y recursos técnicos existentes en la organización vinculados a la negociación colectiva.
- 383.** – La Confederación, junto con las federaciones estatales, definirá los **ejes comunes de la acción sindical internacional** en cuanto guarde relación con negociación colectiva, diálogo social sectorial europeo, comités de empresa europeos, comités sindicales mundiales, acuerdos marcos internacionales/europeos en grupos multinacionales.

384. Las medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva. La acción sindical para la superación de las brechas laborales de género

385. – Compromiso con la mejora del acceso, formación y promoción en el empleo; las condiciones laborales, incluidas las actuaciones para detectar las causas de discriminación salarial y su eliminación; incorporar medidas para prevenir y eliminar discriminaciones directas e indirectas, el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral; mayor corresponsabilidad de hombres y mujeres en la vida personal y familiar e incrementar la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de negociación colectiva, de diálogo social, en el sindicato y en la sociedad.

386. – Para alcanzar los objetivos señalados, CCOO impulsará la aplicación de la negociación de medidas y planes de igualdad previstos en la ley, incorporando medidas de acción positiva en el acceso al empleo, la formación, promoción, retribución y condiciones laborales, en el marco de la negociación colectiva. Realizamos, desde la entrada en vigor de la LOIEMH, seguimientos periódicos de la negociación de planes de igualdad. Para mejorar los resultados proponemos lo siguiente:

387. 1. Normalizar el diagnóstico con participación sindical, y que forme parte habitual de la negociación colectiva.

388. 2. Reforzar la articulación y complementariedad entre el plan de igualdad y la negociación colectiva, necesaria para eliminar, de manera efectiva, toda discriminación por razón de sexo y hacer frente a situaciones de desigualdad con origen en el convenio colectivo o acuerdos de aplicación en la empresa.

389. 3. Garantizar la aplicación de las normas legales de legitimidad y representatividad en la negociación de planes de igualdad, y el registro y publicación oficial de los acuerdos alcanzados.

390. 4. Activar procedimientos de evaluación, en el marco del diálogo social bipartito y tripartito, de la aplicación de la LOIEMH en materia laboral y, en particular, sobre negociación de planes de igualdad y la erradicación efectiva de la discriminación en el empleo y las condiciones de trabajo.

391. 5. Más coordinación y cooperación interfederal para negociar planes de igualdad en grupos de empresas con actividades encuadradas en distintas federaciones.

392. – Avanzar en la negociación para reducir la brecha salarial y erradicar la discriminación salarial de las mujeres, así como desarrollar en España las campañas promovidas por las organizaciones sindicales europeas e internacionales contra la brecha de género.

393. – Garantizar la presencia de afiliadas en la mesa negociadora de convenio/acuerdo colectivo, en proporción a su afiliación en el sector/empresa, o mayor si las mujeres son mayoría en la plantilla; fomentar la paridad en la comisión negociadora del plan de igualdad.

394. – Reforzar la acción de CCOO en la lucha contra la violencia que se ejerce contra las mujeres en el ámbito laboral y en el doméstico.

395. Defender la igualdad de trato y de oportunidades. Combatir cualquier tipo de discriminación

396. Centrar los esfuerzos en combatir la discriminación en la empresa. En el acceso, la permanencia y en la salida. Para ello, CCOO se propone:

397. – Promover actuaciones para la gestión de la diversidad en las empresas, vinculada al origen, la orientación sexual, la discapacidad, y por supuesto el género o la edad.

398. – Introducir en los convenios colectivos cláusulas de no discriminación y de gestión de la diversidad, con compromisos para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.

399. – Abordar el proceso de transposición a nuestra normativa de los objetivos y fines de las directivas europeas 2000/43/CE y 2000/78/CE, mediante la aprobación de una ley de igualdad de trato, como marco idóneo para prevenir, atender y eliminar

las formas de discriminación y protección a las víctimas. La ley ha de ser eficaz contra toda discriminación y debe abordar todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir.

- 400.** – Garantizar una acción sindical eficaz frente a posibles situaciones de discriminación laboral en las empresas, a las prácticas fraudulentas o abusivas en la aplicación de las normas laborales y en las condiciones de trabajo o hacia las personas más vulnerables por sus condiciones personales o de procedencia.
- 401.** – Evitar dobles escalas salariales de entrada en los convenios colectivos para personas que inician su inserción laboral, especialmente los jóvenes y la población inmigrante.
- 402.** – Asegurar la igualdad de trato y la no discriminación laboral de la población extranjera en todos los ámbitos, e impulsar y extender la acción sindical general y la negociación colectiva en los sectores y territorios que concentran mayores porcentajes de trabajadoras y trabajadores extranjeros. Es una buena práctica negociar planes de gestión de la diversidad que incorporen mecanismos para la integración y cohesión social en los centros de trabajo.
- 403.** – Los CITE han sido un instrumento útil para nuestras actuaciones en materia migratoria, pero han de renovarse en actuaciones y programas, y, entre otros, centrar más la actividad en reforzar la gestión de la diversidad y contribuir a la inserción social.
- 404.** – Específicamente para la población extranjera que resida en España más de cinco años y que alcance el estatuto de larga duración, reivindicamos el derecho de voto al menos en elecciones locales y autonómicas. La participación política activa y pasiva es un factor de reconocimiento político-social y factor clave para la integración social.
- 405.** – En materia de emigración hay que centrar esfuerzos en la protección de los nuevos emigrados y su asentamiento en las sociedades de destino, redoblando las exigencias al Gobierno español y a sus consejerías laborales para abordar este nuevo proceso migratorio y reforzar nuestro trabajo institucional en este ámbito.
- 406.** – Incrementar las actuaciones que ya realizan los CITE y proporcionar información a quienes pretendan emigrar y articular un grupo de trabajo confederal sobre retorno.
- 407.** – Llegar a acuerdos bilaterales con las organizaciones sindicales de los países de acogida hacia las que derivar a los españoles que emigren y reforzar su sindicalización.
- 408.** – CCOO considera que es más necesario que nunca continuar avanzando en la defensa de los derechos de las personas LGTB. En el ámbito laboral y en la acción sindical y la negociación colectiva, CCOO está comprometida en la defensa de este colectivo en el acceso al empleo, condiciones de trabajo y desarrollo profesional, en igualdad de trato y sin discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género. Incorporar protocolos de actuación que favorezcan entornos inclusivos en las empresas para la normalización de las personas LGTB en el ámbito laboral. La negociación colectiva debe incluir cláusulas que garanticen el reconocimiento de las parejas LGTB y el disfrute de permisos laborales en igualdad de condiciones, prestando atención especial a las personas transexuales en su proceso de reasignación sexual. La lucha contra la homofobia y la transfobia debe ser un contenido transversal en la formación sindical.
- 409. Formación para el empleo**
- 410.** – La formación es un derecho. Nuestro trabajo desde la acción sindical y desde la organización de nuestras estructuras profesionales es conseguir hacerlo efectivo. Es también una necesidad y una exigencia cuando hablamos de empleo de calidad. La formación es parte de nuestra acción sindical. Por un lado, a través de la negociación colectiva sectorial y empresarial, vinculando estrechamente formación y sistemas de acceso, clasificación y promoción profesional. Por otro, en el desarrollo de políticas activas de empleo, dirigidas tanto a personas desempleadas como ocupadas.
- 411.** – La formación para el empleo requiere una financiación adecuada y mejorar sus niveles de eficiencia. El gasto en España es muy bajo en comparación con las necesidades. Por otro lado hay márgenes para mejorar la gestión de los recursos disponibles.

- 412.** – Articular mecanismos-instrumentos de unificación de criterios sindicales cuando estos se pactan en el marco del diálogo social autonómico.
- 413.** – Promover el desarrollo del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional como instrumento eficaz para afrontar los retos pendientes: evolución de la actividad productiva y prospección de necesidades (centros de referencia, comisiones paritarias de formación), calidad de la formación (diversificación e incremento de la oferta), eficiencia en el uso de recursos públicos (oferta en centros públicos), prioridades sobre contenidos vinculados al cambio de modelo productivo...
- 414.** – Reivindicar el protagonismo de las organizaciones sindicales en las políticas de formación en el ámbito laboral, por su condición de derecho laboral.
- 415.** – Reforzar la participación y el diálogo social en este campo. Sea en el ámbito del diálogo o la concertación social, en nuestra participación institucional, en el gobierno y administración del Subsistema de Formación para el Empleo, en la negociación colectiva sectorial o en la acción sindical en la empresa, nuestro papel es determinante para desarrollar una formación de calidad y con acceso en condiciones de igualdad.
- 416.** – Promover la estabilidad, proyección y calidad de la formación en el empleo. La calidad de la formación es un objetivo sindical, lo que implica construir un sistema integrado de orientación profesional, reorientando los objetivos de un sistema como el actual, a veces más centrado en cantidades (de personas, horas, euros...) que en resultados.
- 417.** – Hacer efectivo el derecho personal a la formación y las garantías para su ejercicio, tanto en relación a las necesidades de la empresa como a los proyectos personales.
- 418.** – Promover en las políticas de formación el equilibrio entre la perspectiva territorial y sectorial: integrar políticas de empleo y de desarrollo en todos los niveles, con especial atención a la inversión productiva en “desarrollo sostenible” (energía, agroecología, sanidad y servicios sociosanitarios, rehabilitación de edificios y viviendas...).
- 419.** – Fortalecer, en la negociación colectiva, la capacidad de intervención sindical y los derechos de la RLT en la formación para el empleo; entre otros, en el desarrollo del nuevo permiso para la formación de la reforma laboral (20 horas/año para adaptarse a necesidades de la empresa) y a la evaluación, seguimiento y elaboración de propuestas de iniciativas de formación en la empresa.
- 420.** – Desarrollar en CCOO un proyecto propio de formación y orientación, con una oferta estable a las personas afiliadas y al resto de los trabajadores y trabajadoras, vinculado a nuestra acción sindical. Un proyecto que requiere compromisos de coordinación y cooperación entre diferentes estructuras del sindicato.
- 421.** – Exigir la negociación de un nuevo acuerdo de formación que permita acordar los cambios necesarios en el gobierno del sistema, la organización y gestión de recursos..., para alcanzar los objetivos señalados anteriormente; en resumen: ejercer el derecho a una formación de calidad.
- 422.** – Requerir en el Consejo General de Formación Profesional la elaboración de un III Plan de Formación que contemple: órganos de gobierno del conjunto de la FP, políticas de formación y prioridades para los próximos años en línea con el cambio de modelo productivo, papel de las Administraciones y organizaciones sindicales y empresariales en la toma de decisiones y provisión de la formación, evaluación...
- 423.** – Reforzar nuestra herramienta interna: la red de fundaciones dedicadas a la formación para el empleo, y facilitar a trabajadores y trabajadoras de este país y garantizar a las personas afiliadas el ejercicio de su derecho al desarrollo de su carrera profesional.
- 424.** – Establecer criterios a través de acuerdos entre las organizaciones (sectoriales y territoriales) para asegurar la coherencia, calidad, eficacia y eficiencia en todas las actividades relacionadas con el diseño, gestión, impartición, evaluación y seguimiento de todas las actividades de información, orientación y formación profesional para el empleo, tanto procedentes de subvenciones o programas finalistas como la propia oferta de CCOO, realizada por sus estructuras profesionales.

425. Acción sindical entre los jóvenes

- 426.** – Facilitar la conexión del proceso formativo de los jóvenes y el mundo laboral, regulando adecuadamente las prácticas formativas donde no hay norma o es insuficiente, y el reconocimiento del personal investigador, homogeneizando sus condiciones laborales y creando plazas estables.
- 427.** – Reconocer la cotización de los periodos de prácticas no laborales en empresas, y Administraciones Públicas, cuando hay contraprestación económica, en el marco de los estudios universitarios o fuera de ellos.
- 428.** – Potenciar el uso de los contratos formativos, recuperando las características de estos antes de las dos reformas laborales. Contrato en prácticas para recién titulados/as, frente al uso abusivo de prácticas no laborales (becas). Contrato para la formación y aprendizaje limitado en edad y recuperando su objetivo formativo. En ambos casos el objetivo es la máxima consolidación posible posterior en contratos indefinidos.
- 429.** – Apostamos por modelos combinados de formación-empleo (formación dual) como vía de inserción laboral, orientados específicamente a jóvenes con baja cualificación.
- 430.** – Adecuar las políticas activas de empleo para personalizar la inserción laboral del joven demandante de empleo. Mantener e incrementar el personal orientador especializado.
- 431.** – Cumplimiento de la Estrategia Europea de Empleo para prevenir el paro de larga duración, atendiendo a todos los jóvenes antes del sexto mes en desempleo. Priorizar la atención a corto plazo de las personas con menor nivel de formación.
- 432.** – Reducir el fracaso y abandono escolar. Promover formación profesional de calidad y el retorno al sistema educativo en caso de abandono prematuro para acceder al empleo.
- 433.** – Reforzar la acción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en aspectos relevantes de las relaciones laborales (contratación, subcontratación, igualdad y no discriminación, empleo sumergido, falsos autónomos, prácticas no laborales, etc.).
- 434.** – Garantizar una acción sindical eficaz frente a situaciones de discriminación laboral en las empresas, estableciendo planes específicos de trabajo en los sectores de mayor precariedad laboral. Atender y denunciar el encubrimiento de prácticas no laborales como fórmula de empleo sumergido, seguimiento de las mismas y proporcionar asesoramiento legal y jurídico a quienes se encuentren en situación fraudulenta.
- 435.** – Desarrollar planes de actuación en las empresas para revertir el uso de becas y prácticas no laborales con personas tituladas, abogando por el uso del contrato en prácticas.
- 436.** – Negociar en los convenios la mejora de los contratos formativos y fomentar la estabilidad en el empleo frente a la temporalidad.

437. Nuestro trabajo con los pensionistas y personas mayores

- 438.** – Poner en valor la legitimidad y calidad de CCOO como opción más adecuada para mantener organizadas a las personas que finalizan su vida laboral y a las personas mayores. Mejorar nuestro proyecto de atención a este colectivo, desde la Confederación, a través de la Federación de Pensionistas y Jubilados y en cooperación con el resto de organizaciones confederadas. Incluir en nuestras propuestas, de la manera más destacada posible, referencias específicas que permitan a pensionistas y personas mayores sentirse reflejados en propuestas y reivindicaciones de CCOO.
- 439.** – Demandar la suficiencia financiera del gasto social, especialmente en pensiones, sanidad y servicios sociales, el desarrollo de la Ley de Dependencia y la creación de una red de servicios de calidad.
- 440.** – Prestar más atención a la mujer mayor y su inclusión social. Mejorar la protección legal del mayor, garantizando una cobertura jurídica a sus derechos. Impulsar la adecuación de viviendas a sus carencias físicas y de edad, con apoyo económico para rehabilitación o alquiler. Afrontar barreras arquitectónicas e intelectuales. Fomentar la participación

social y la actividad sociocultural. Potenciar la participación en los consejos de mayores y en los centros de mayores. Relación institucional con Administraciones y con organizaciones de mayores.

441. Fomentar la responsabilidad social empresarial (RSE) y utilizar la inversión socialmente responsable (ISR) en este terreno. La previsión social complementaria

- 442.** – Incorporar la exigencia de actuación socialmente responsable de las empresas en cuestiones esenciales de buen gobierno, sociales y medioambientales.
- 443.** – Intervenir, a través de la negociación colectiva y la acción sindical, en la política y actuaciones de responsabilidad social de las empresas, participando en todas sus fases de desarrollo: elaboración, aplicación, rendición de cuentas y verificación; dimensiones: sociolaboral, medioambiental y buen gobierno, y ámbitos de aplicación: empresa y cadena de subcontratación, nacional o internacional.
- 444.** – Reforzar el papel del CERSE como organismo impulsor de las políticas de RSE, espacio de diálogo social y concertación, frente a quien pretende sustituirlo por paneles de expertos en lugar de una representación plural de la sociedad: Administraciones Públicas, organizaciones empresariales y sindicales y del tercer sector. Vincularlo en la elaboración del Plan Nacional de RSE, previsto por el Gobierno. La RSE creíble debe ser medible y tener indicadores consensuados que evalúen transparencia, buen gobierno, medio ambiente, derechos humanos, relaciones laborales, consumo sostenible...
- 445.** – Promover, en el sindicato y en la sociedad, la sensibilización, formación y divulgación de la RSE de forma integral y transversal [política de formación, educación reglada...].
- 446.** – Dotar al sindicato de criterios y objetivos comunes para desarrollar la visión sindical de la RSE e incluir propuestas específicas para el diálogo social, la negociación colectiva y las empresas y Administraciones Públicas, de forma coordinada confederalmente.
- 447.** – Difundir nuestros criterios como organización sindical, nuestras propuestas y estrategias compartidas con el movimiento sindical internacional y con otras organizaciones.
- 448.** – Crear en empresas multinacionales redes sindicales para intercambio de información, puesta en común de política sindical, desarrollo de acciones solidarias de mutuo interés o acción sindical supranacional en cadenas de producción y distribución, contribuyendo a fortalecer estructuras sindicales internacionales y a construir un sindicalismo global.
- 449.** – Prestar especial atención a programas de formación continua en la empresa, para que los trabajadores y trabajadoras y sus representantes reciban formación en RSE. En materia de ISR, formar y capacitar a miembros de juntas directivas de mutualidades y comisiones de control de planes de pensiones, a partícipes y beneficiarios.
- 450.** – En materia de ISR, utilizar en toda su extensión la capacidad de influir la actuación de empresas y Administraciones Públicas, a través de los instrumentos de inversión propiedad de los trabajadores (fondos de pensiones, mutualidades de previsión social empresarial y entidades de previsión social voluntaria). Fomentar el ejercicio de derechos políticos por parte de estos instrumentos en las juntas de accionistas de las empresas en las que invierten. Integrar criterios de inversión socialmente responsable en sus políticas de inversión y su adhesión a la iniciativa Principios de Inversión Responsable (PRI), auspiciada por la ONU. Ejercer la propiedad activa con criterios de responsabilidad social, colaborar con otros inversores de activos. Diálogo fluido con gestores, auditores, consultores, actuarios, agencias de sostenibilidad... Comunicación transparente de lo hecho a partícipes, beneficiarios y a la sociedad.
- 451.** – Para reforzar nuestra actuación de ISR y fomentar la RSE apostamos por canalizar a través de instrumentos con titularidad, participación y control de trabajadores y trabajadoras (planes de pensiones de empleo, preferentemente, y mutualidades de previsión social) la previsión social complementaria generada en negociación colectiva o en el seno de una empresa de forma coherente con la realidad de cada ámbito negocial.

Análisis de situación

- 452.** La evolución de Europa ha estado vinculada al desarrollo del Estado de bienestar social y ha conformado el “denominado” modelo social europeo, junto a otros elementos. En él, las políticas públicas son pieza clave de la continuidad, sostenibilidad y equidad de unos buenos servicios públicos, como parte esencial del referido modelo social. Su construcción es consecuencia de la presión social y de la clase trabajadora organizada demandando unas mejores condiciones de vida. La protección económica, mediante mecanismos de sustitución de renta en caso de enfermedad o accidente de trabajo, ante la viudedad o imposibilidad de mantener una vida activa por envejecimiento, fue ampliándose a otras necesidades: la atención a la salud, la integración social y la protección frente a la pobreza, las situaciones de discapacidad o el desempleo... Se avanzó en la universalización de los derechos, al tiempo que se definía su financiación a través de cotizaciones sociales o sistemas tributarios.
- 453.** Mantener la progresión del Estado de bienestar y de la protección social requiere de voluntad y medios económicos. Cotizaciones sociales y un sistema fiscal eficiente, equitativo y suficiente.
- 454.** En el actual marco de crisis confrontan dos concepciones: la que defiende la importancia del Estado como regulador, supervisor, agente económico y proveedor de servicios sociales y de protección social, y la que pretende reducir su papel al mínimo y reclama más mercado.
- 455.** La crisis demuestra que los Estados con mayor desarrollo de las políticas sociales públicas y redistributivas resisten mejor que otros con políticas sociales más débiles. Las políticas sociales bien diseñadas tienen efectos económicos positivos, estimulan la demanda interna y el consumo, mantienen y generan empleo y retornos económicos para las arcas públicas.
- 456.** La ausencia, relajación e irresponsabilidad de los instrumentos de control público de los mercados y de las propias Administraciones han contribuido a la gravedad de la crisis.
- 457.** Pero los mercados no son indiferentes al volumen de negocio que pueden suponer los servicios públicos cuando estos se han desvelado como un auténtico motor económico en muchos países y, desde luego, como una parte significativa del empleo y de la producción en todo el mundo.
- 458.** Sin embargo, las experiencias que se derivan de la política de apertura al mercado que ha impulsado durante años la Comisión Europea, con objeto de crear competencia y un mercado libre, dan como resultado, a menudo, un efecto generalizado de sustitución de monopolios públicos únicos por un oligopolio privado. Además, con frecuencia se reduce la accesibilidad, y a veces la calidad de los propios servicios como del empleo vinculado a ellos.
- 459.** Educación, sanidad, vivienda, servicios relacionados con la distribución de energía y con las condiciones generales de salubridad de las poblaciones, servicios sociales, atención a las personas en situación de dependencia, protección frente a la pobreza y la exclusión social, servicios de transportes, postales y, recientemente, servicios vinculados con la información, la investigación y el desarrollo no pueden prestarse con meros criterios del mercado.
- 460.** Pero la iniciativa privada ya ha accedido al entramado de las políticas públicas de carácter social y está ampliando su presencia en el conjunto de los sistemas de bienestar. Se adoptan al menos tres formas de prestación de servicios públicos: la gestión pública directa del servicio; la subvención, generalmente finalista, para la realización o adquisición del servicio, y la compra a una empresa privada del mismo. A estas tres formas básicas hay que añadir otras dos relativamente recientes: el

denominado partenariado público-privado, consistente básicamente en la gestión privada de lo público, y la prestación económica vinculada a un hecho causante. La gestión de la crisis está acelerando la implementación de estos procesos.

- 461.** Los recortes que se están produciendo en gasto social público y las reformas estructurales que ha acometido el Gobierno sobre el sistema educativo, sanitario y de atención a la dependencia se orientan al tránsito de un modelo con servicios de cobertura universal, pública y equitativa, hacia otro mixto, basado en un suelo más reducido de coberturas garantizadas y un gran abanico de prestaciones y servicios cuyo acceso se relacionará con la capacidad económica del usuario.
- 462.** Estos cambios estructurales se sustancian a través de instrumentos financieros indirectos, con los que la Administración canaliza la financiación a través de los usuarios. Bajo las premisas de libre mercado y competencia, y mediante el mensaje de la “libre elección”, se sustituye la oferta pública de servicios por ayudas económicas (cheques servicio, bonos, vales) que fomentan la compra de bienes o servicios educativos, sanitarios o sociales a empresas, y permite a su vez una preselección interesada de potenciales beneficiarios y el rechazo de la demanda “no solvente”.
- 463.** No hablamos solo de privatizar la gestión, también de concesiones públicas que remuneran al inversor privado con garantía de rentabilidad a largo plazo, sin riesgo real de ningún tipo. Esta fórmula se extiende debido a que este gasto se considera un activo no público y queda fuera del balance público a efectos de déficit y deuda. En este modelo, el coste del servicio a largo plazo es mayor para las Administraciones y, a menudo, exige tasas y copagos que suponen en muchas ocasiones una barrera económica real que dificulta o impide el acceso a servicios esenciales.
- 464.** Existe en este marco el riesgo de “cesión de la agenda pública a actores privados”. Las Administraciones fragmentan sus actuaciones territorial y sectorialmente, al tiempo que los agentes privados que prestan servicios públicos tienden, de forma natural, a la concentración económica hasta llegar a situaciones de seudomonopolio; generando grandes empresas especializadas en prestar servicios públicos que tienen más información y una visión transversal e integrada de la que carecen, a menudo, las distintas Administraciones públicas individualmente consideradas y pueden adquirir gran influencia sobre la agenda pública de las Administraciones.
- 465.** Los sistemas públicos de bienestar son instrumentos que permiten articular actuaciones del Estado –en ámbito local, autonómico o estatal– para mejorar el bienestar y calidad de vida de las personas, reconociendo derechos subjetivos, universales, fortaleciendo políticas redistributivas.
- 466. El Sistema Nacional de Salud (SNS).** Destaca la calidad de nuestro sistema público sanitario, reconocida internacionalmente por sus buenos resultados en materia de salud y su moderado coste, por debajo de la media de la UE-25 y a la cola de la media de la UE-15. Sin embargo, el Real Decreto Ley 16/2012 supone una “contrarreforma sanitaria” cuyo desarrollo completo lesiona gravemente el carácter público, universal y gratuito del SNS.
- 467. El sistema educativo** tiene importancia estratégica, para cambiar el modelo productivo y la cualificación media de la población, la aportación de la enseñanza superior y particularmente su dimensión investigadora para conseguir un crecimiento más sano y menos vulnerable a los cambios de ciclo. Son claves la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo de los procesos formativos, así como lograr una elevada calidad media del sistema educativo y de los centros de investigación.
- 468.** Es un elemento básico para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades entre personas, de forma que los condicionantes por razón de nacimiento, condición social..., no determinen su futuro. Es también el marco en el que se adquieren hábitos democráticos, capacidad crítica para conformar ciudadanos participativos y se promueve el desarrollo integral de las personas.
- 469.** El recorte del gasto público educativo en la crisis asciende ya a 7.500 millones de euros, lo que nos distancia en más de un punto del PIB con la media europea, situada en el 5,5% del PIB. Con un recorte de recursos de esta naturaleza y de esta intensidad no puede acometerse una reforma realmente dirigida a mejorar la calidad, la eficiencia y la equidad en educación.
- 470. El sistema público de pensiones.** El sistema público de Seguridad Social, donde se integran las pensiones, es un eje central del Estado de bienestar que actúa como uno de los principales elementos de cohesión social y territorial en España, así como un potente medio de redistribución intergeneracional de renta. En menor grado, aunque también importante, aporta elementos de redistribución interpersonal, a través de las pensiones mínimas y máximas.

- 471.** El proceso de diálogo social emprendido en 1996 ha dado como resultado cuatro acuerdos sobre esta materia. Ha permitido, entre otras cuestiones, alcanzar un superávit del sistema y constituir reservas de 75.000 millones de euros, reforzando la salud financiera del sistema de pensiones.
- 472.** En los últimos diecisiete años se han logrado acuñar ejes de consenso muy fuertes: la separación de fuentes de financiación acordada en el Pacto de Toledo; la mejora notable de las pensiones más bajas, si bien en los últimos años sin aportación del Estado para financiarla; los mecanismos de jubilación flexible que permiten acceder a la jubilación anticipada e incentivan el retraso voluntario de la edad de jubilación; el progresivo incremento de la contributividad del sistema, es decir, la relación entre el esfuerzo de cotización y la pensión percibida que, entre otras cuestiones, permite reconocer el esfuerzo de personas con largas carreras de cotización, de un lado, y, de otro, desincentiva y dificulta los comportamientos personales que planifiquen las cotizaciones para obtener, en términos financieros, el máximo retorno en forma de pensión.
- 473.** El papel protagonista para alcanzar estos consensos ha recaído en los interlocutores sociales en el marco del diálogo social.
- 474.** Sin embargo, nuestro sistema de pensiones tiene retos a largo y medio plazo que conocemos y para los que hemos de prepararnos. Un reto demográfico, cuyos efectos se concentran con mayor intensidad en las tres próximas décadas. Pero el sistema también afronta retos en el corto plazo derivados de la situación de crisis económica que venimos arrastrando desde 2008. La pérdida de empleo ha terminado por incidir sobre el resultado financiero del sistema, ya que los instrumentos anticíclicos han sido hasta la fecha capaces de diferir el efecto de la crisis, pero no lo resuelven en caso de alargamiento de la dramática situación de desempleo. En este sentido es previsible que durante algunos ejercicios registremos un déficit coyuntural en el sistema de pensiones, que no debe ser causa suficiente para introducir cambios estructurales.
- 475.** En la crisis, además de medidas concretas ajenas a los acuerdos alcanzados, como no revalorizar pensiones en 2011, se propone reducir el coste del factor trabajo bajando cotizaciones sociales. Sin embargo, el cambio de una bajada de cuotas por un aumento del IVA ya se experimentó antes cosechando un mal resultado. En España, en 1995 se redujeron las cotizaciones sociales en un punto porcentual y se incrementó el IVA en otro punto porcentual. El resultado fue una transferencia de renta del trabajo a renta del capital sin incidir en más crecimiento económico y más empleo, mientras que se perdían recursos para financiar el gasto público.
- 476. Los servicios sociales y el sistema de atención a las personas dependientes (SAAD).** Los servicios sociales son una pieza decisiva del Estado de bienestar, siendo considerados como su cuarto pilar. Se configuran como un sistema de intervención que pretende el bienestar individual y social mediante la ayuda personal diversificada y adaptada, basada en prestaciones técnicas, acciones preventivas y de promoción social, de habilitación y rehabilitación, y dispone de programas, centros y servicios que permitan la inserción social, la normalización de las condiciones de vida, la autonomía personal o los cuidados.
- 477.** Desde finales de los 90 es el sector más dinámico en creación de empleo en términos absolutos. Es un sector feminizado, y dentro del sector público el de mayores tasas de precariedad laboral. Las segundas leyes autonómicas de servicios sociales avanzan en el reconocimiento subjetivo de algunas prestaciones técnicas, lo que sumado a la aplicación del sistema de atención a la dependencia debiera suponer un impulso importante para su consolidación.
- 478.** Los servicios sociales siempre han acusado problemas de estructuración y fragilidad interna en un proceso de descentralización, sin el marco de una ley general. También acusan más el proceso de privatización y la debilidad en la definición de derechos sociales en su ámbito.
- 479.** La Ley de Promoción de la Autonomía y Atención a las Personas en Situación de Dependencia significó un importante impulso, reconociendo por primera vez un derecho subjetivo dentro del ámbito de los servicios sociales y contemplando una definición de red pública de servicios sociales en la que debe operar la atención a la dependencia, viniendo a ordenar así una red privada que abarca el 77% del conjunto de servicios.
- 480.** A los retos en el desarrollo de la ley estatal de atención a la dependencia (preeminencia de prestaciones económicas, listas de espera...) hay que añadir que con la crisis se recortan los compromisos financieros del Estado y las comunidades autónomas, frenando su desarrollo en cuanto a población protegida y la creación de empleo que acompañaba su implantación.
- 481.** La reciente reforma del SAAD modifica la Ley 39/2006 en sus aspectos más avanzados sobre la naturaleza subjetiva del derecho de atención, y la ordenación de la oferta dentro de una red pública de centros y servicios sociales de protección.

- 482. Las redes de protección social frente a la pobreza y la exclusión.** La pobreza es un problema crónico y estructural en nuestro país. Como consecuencia de la crisis y de la dramática destrucción de empleo han aumentado los hogares con pérdida o disminución de ingresos de rentas del trabajo, de prestaciones contributivas y asistenciales.
- 483.** El tratamiento de la pobreza y la exclusión constituye un vacío importante en nuestro Estado de bienestar social y son socialmente evitables. Frente a concepciones reaccionarias, cabe insistir en que la pobreza y exclusión a la que llegan las personas tienen causas estructurales y son consecuencia de procesos dinámicos asociados a la estructura económica y a desigualdades de partida, a la configuración del mercado de trabajo y a cambios sociales.
- 484.** Rentas salariales adecuadas, mercados de trabajo inclusivos y sistemas públicos de educación, sanidad, servicios sociales y empleo potentes y de calidad tienen un insustituible papel que desempeñar en la prevención de la exclusión y en la promoción de la inclusión social y laboral.
- 485.** La pobreza infantil y el impacto de género sobre la pobreza, unido al efecto que la discriminación en el mercado de trabajo tiene en las pensiones de las mujeres, sensiblemente inferiores a las de los hombres, así como otras situaciones, deben tenerse en cuenta en los programas de lucha contra la pobreza y exclusión, por su incidencia en colectivos o grupos sociales más vulnerables.
- 486. Los Servicios Públicos de Empleo (SPE).** Han sido, junto con el FOGASA, los organismos en los que más ha crecido la actividad durante la crisis, como consecuencia del incremento del desempleo. Pero a pesar de esta circunstancia, y ya antes de la crisis, las ratios de personas desempleadas atendidas por el personal de los Servicios Públicos de Empleo eran una de las más elevadas de Europa. En los tres últimos años, los SPE soportan una intensidad de trabajo innegable, pero en lugar de aumentar sus recursos se han eliminado las plantillas de promotores y lo harán las de orientadores.
- 487.** Las políticas activas de empleo (PAE) destinan gran parte de los recursos económicos a bonificaciones a la contratación. Tras diferentes evaluaciones se constata su escasa incidencia sobre ella, prácticamente se ha bonificado a todos los colectivos y no han incidido sobre los colectivos vulnerables para los que se pensaban. España es el único país europeo que invierte más en bonificaciones que en programas de empleo y formación. Los programas pecan de inercia, falta de planificación y coordinación entre los participantes, no se centran en las personas y su acceso al empleo, no se han evaluado adecuadamente...
- 488.** Con el cambio de Gobierno los programas de PAE se reducen más del 56%, con una radical reducción de servicios de atención directa a personas desempleadas, pero también a ocupados y empresas que acuden a las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo. Las políticas de empleo, especialmente de jóvenes y personas con baja cualificación, no son prioritarias. Tampoco se modernizan e integran los sistemas de comunicación, especialmente los de programas de PAE.
- 489.** Esta deficiencia intencionada en los recursos ha servido de coartada a los diferentes gobiernos para extender el mensaje de la ineficiencia de los SPE, argumentando los escasos resultados obtenidos por los mismos a la hora de intermediar entre las ofertas y las demandas de empleo e ignorando las actuaciones generales de orientación, formación, acompañamiento..., que realizan, sin perjuicio de la dificultad de acceso al empleo de las personas que acuden a los mismos. Se fomenta la entrada de agencias privadas de colocación con ánimo de lucro, con riesgo de mercantilización en la búsqueda de empleo, y deterioro del servicio de intermediación.
- 490. El sindicalismo confederal y el Estado de las autonomías.** Con la aprobación de la Constitución, en 1978, se puso en marcha el Estado de las autonomías, atendiendo a la realidad plurinacional de España y se pasó de un estado centralizado a uno autonómico, en un proceso de descentralización política, no solo administrativa y, por tanto, con capacidad de los distintos parlamentos y gobiernos autonómicos para regular sus competencias propias. En general, las comunidades autónomas (CCAA) contribuyen al desarrollo del Estado del bienestar y han jugado un papel relevante en la expansión de los servicios sociales.
- 491.** Este proceso que sitúa a España entre los países con mayor descentralización del gasto público, especialmente en la Administración intermedia, las CCAA, no alcanza a las Administraciones locales, con un bajo gasto público social en comparación con otros países descentralizados.
- 492.** La descentralización ha contribuido a la reducción de diferencias de renta per cápita entre las diferentes CCAA. A ello contribuyen también los Fondos Estructurales de la Unión Europea. Este proceso de reducción de desigualdades territoriales convive con el mantenimiento, y en ocasiones empeoramiento, de las diferencias entre personas en España y en las CCAA. Se han reducido las diferencias entre territorios, mientras que no ha sucedido lo mismo con las desigualdades de carácter social; cir-

cunstancia imputable a las políticas económicas y fiscales que se han seguido por parte de diferentes gobiernos autonómicos y por el Gobierno central. La distribución de la riqueza, con una caída en la participación de las rentas del trabajo en relación a las del capital, es un indicador.

- 493.** A pesar de este positivo balance, la descentralización política genera resistencia y oposición.
- 494.** El balance, el papel y el futuro de las comunidades autónomas están hoy en debate. Distintos sectores proponen reordenar el modelo de Estado e impugnan el papel de las CCAA, atribuyéndoles la principal responsabilidad del incumplimiento del objetivo de déficit y del volumen de deuda pública. Defienden que se ha ido demasiado lejos en la descentralización. En ese contexto se ha propuesto una recentralización, con devolución al Estado de competencias.
- 495.** La inexactitud y el uso interesado de esas acusaciones no significan negar las posibles y necesarias mejoras de gestión y transparencia en el funcionamiento de las CCAA.
- 496.** La instrumentalización del conflicto territorial es ajena al proyecto y prácticas de CCOO. Hemos defendido que los riesgos para la cohesión social se originan fundamentalmente en las diferencias de clase, sociales, de origen y de género entre las personas, entre otras.
- 497.** En nuestra opinión, la descentralización del Estado no es el problema; sus virtudes son innegables y lo que procede es avanzar en los niveles de corresponsabilidad entre Administraciones, estatal, autonómica y local, para afrontar la situación actual.
- 498.** Es imprescindible en este debate sobre las autonomías poner por delante su utilidad para las personas. Hay competencias que son más eficientes desde la proximidad, en especial todas aquellas que tienen relación con los servicios a las personas. Otras, en cambio, pueden tener un mejor encaje en el ámbito estatal, local o europeo.
- 499. La convergencia de la sociedad civil en la defensa de unos servicios públicos de calidad.** La canalización del conflicto social se materializa tanto a través de la movilización sindical como de una participación ciudadana de origen variado y heterogéneo. Destaca la conveniencia de un diálogo permanente para sumar esfuerzos y abordar los ataques al Estado social, reforzando la relación entre movimiento sindical y movimientos sociales.
- 500.** El movimiento sindical y los movimientos sociales juegan papeles diversos. El primero parte del análisis clásico del sentido y función del trabajo en la sociedad moderna, conformada por individuos agrupados en torno a su posición en el sistema de producción capitalista y que autoriza una desigualdad social basada en que el trabajo por cuenta ajena se caracteriza por la subordinación. De esta manera se daba acomodo a las categorías sociales de empresario y trabajador y se creaban las condiciones del contrato social por el que el empresario mantiene una posición dominante a cambio de la denominada ciudadanía laboral de los trabajadores.
- 501.** Hoy, sin embargo, las posiciones sociales no atienden exactamente a la distinción clásica entre propietarios de los medios de producción y de la fuerza de trabajo, y el intercambio que se deriva de ella, o, al menos, no se construyen identidades colectivas únicamente sobre esa distinción. Aparecen “sujetos emergentes”, configurados en función de características que pueden abarcar un variado espectro (género, edad, etnia, también otros de carácter cultural o ético), y adquieren un protagonismo creciente, que no sustituye pero se solapa, en ocasiones, con el sujeto sindical.
- 502.** No obstante, no es esta la única distinción entre sindicalismo y movimientos sociales: estos últimos, en general, renuncian a su consolidación organizativa a favor de una acción política mediante reivindicaciones o alternativas concretas que son su principal identidad, sin plasmar un ideario completo. Ágil de un lado, de otro facilita la adhesión de personas social e incluso ideológicamente diversas. Sin embargo, la ausencia de estructuras organizativas dificulta la interlocución, responsabilidad, toma de decisiones, y afecta a sus eventuales alianzas.
- 503.** En tanto que expresiones colectivas no solo de descontento, sino fundamentalmente de reivindicación y cambio social, el sindicalismo no puede ser insensible a los movimientos sociales, pero tampoco debe caer en la tentación de absorberlos.
- 504.** Sindicalismo y movimientos sociales son dos formas de entender el conflicto, abordar lo político y encauzar una resolución que los movimientos sociales no aspiran a gestionar. De ahí que la convergencia con aquellos movimientos sociales cuyos intereses puedan ser en parte coincidentes con los intereses generales de clase consustanciales al hecho sindical no debe condicionar la estrategia sindical, ni en términos de movilización, ni de acuerdo, ni de gestión.

- 505. Economía social.** Las entidades de economía social se definen por organizar y desarrollar su actividad con gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, priorizando la toma de decisiones más en función de las personas, sus aportaciones de trabajo y servicios o en función del fin social que en relación a sus aportaciones al capital social. La aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica son principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad de las personas y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- 506.** Entre sus principios está la solidaridad interna y con la sociedad, el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la sostenibilidad. Se desenvuelven con independencia respecto a los poderes públicos.
- 507.** La Ley 5/2009 delimita las entidades que conforman la economía social. Estas, en general, forman parte del entorno próximo a muchos ciudadanos, clientes o usuarios de sus servicios o relacionados económicamente con ellas.
- 508.** En el actual escenario de crisis económica y creciente desempleo, las empresas de la economía social basan sus objetivos, organización y funcionamiento en unos principios orientadores que favorecen un modelo de desarrollo económico más justo y sostenible. Principios que las diferencian de otro tipo de empresas más convencionales, y que son particularmente relevantes para la conformación de un modelo productivo más sostenible y justo en términos económicos, sociales y medioambientales que, en el marco actual de crisis, las han hecho más resistentes, en términos generales, que las empresas mercantiles ordinarias.

Objetivos y propuestas

- 509.** Defender los servicios públicos y el acceso universal a todos ellos es la piedra angular del Estado de bienestar. La crisis económica y las evidentes dificultades para el gasto público no deben ser utilizadas para reducir la capacidad de prestación de servicios públicos. Al contrario, es preciso reconstruir la estructura fiscal del Estado, en sentido amplio, para atender y reforzar servicios públicos universales, suficientes y equitativos en su definición, con gestión eficiente y rigurosa.
- 510.** En el marco europeo es imprescindible, como propone la CES, impulsar una iniciativa legislativa sobre la base del artículo 14 del Tratado para reforzar la “misión de servicio público” de los servicios públicos y establecer garantías suficientes para los servicios de interés general y muy especialmente para los servicios sociales de interés general. La directiva de servicios no debe impulsar el mercado interior de servicios sin preservar los servicios públicos.
- 511.** Revertir la reforma sanitaria contenida en el RDL 16/2012 es un objetivo a reivindicar desde la movilización y en los procesos de consulta y concertación que se establezcan con el Gobierno.

Propuestas

512. El Sistema Nacional de Salud

- 513.** – Propiciar un Pacto por la Sanidad, en la triple vertiente: político, institucional y social, preservando de la confrontación política la protección a la salud.
- 514.** – Abordar los problemas de gestión y gobernanza del sistema, dando una solución equitativa, eficiente y sostenible a los problemas de financiación. Debe atajarse la infrafinanciación, que ha originado una deuda sanitaria de 16.000 millones de euros. Garantizar la financiación adecuada, con un adecuado control del gasto.
- 515.** – Revitalizar mecanismos e instrumentos de participación social, profesional y ciudadana.
- 516.** – Ante la progresiva implantación de nuevos modelos de gestión, con mayor protagonismo de la iniciativa privada, deben evaluarse estos modelos, y establecer sistemas de control rigurosos sobre el funcionamiento de los centros con colaboración público-privada.

- 517.** – Armonizar los desarrollos normativos autonómicos.
- 518.** – Recuperar el carácter universal del SNS, rechazando la vuelta al sistema de aseguramiento que ha impuesto el Gobierno con la reforma sanitaria.
- 519.** – Aumentar el presupuesto destinado a atención primaria, como garantía de eficiencia a medio y largo plazo del sistema, evitando el “hospitalocentrismo” que vive el sistema.
- 520.** – Desarrollo de la Ley de Cohesión y Calidad del SNS en su vertiente sociosanitaria.

521. El sistema educativo

- 522.** – Mejora de la calidad y equidad de la enseñanza a través del modelo de escuela pública.
- 523.** – Garantizar el derecho a la educación de calidad en todo el Estado. Compensar las desigualdades territoriales y una adecuada planificación de la oferta educativa.
- 524.** – Medidas de compensación educativa y atención a la diversidad. Corregir diferencias de origen. Escolarización equilibrada en centros sostenidos con fondos públicos.
- 525.** – Desarrollar la dimensión social de la educación. Incrementar la participación de la comunidad educativa.
- 526.** – Comprometer la elaboración de una ley de financiación del sistema educativo, en el marco de un Pacto Social y Político por la Educación.
- 527.** – Prestar mayor atención a la Formación Profesional, estableciendo medidas para alcanzar el objetivo establecido en Europa 2020.
- 528.** – Elaborar un plan de apoyo para el éxito en la Educación Secundaria Obligatoria y de reducción del abandono educativo temprano.
- 529.** – Impulso al desarrollo formativo a lo largo de la vida, la red pública de centros integrados y la ampliación y diversificación de la oferta pública de formación profesional.
- 530.** – Impulsar la red pública de la primera etapa de educación infantil.
- 531.** – Amplia oferta de servicios/actividades complementarias que cubra necesidades sociales.
- 532.** – Culminar el Espacio Europeo de Educación Superior y de Investigación.

533. El sistema público de pensiones

- 534.** – Mantener el diálogo social en el marco del Pacto de Toledo como método eficaz y herramienta más adecuada y contrastada para afrontar los retos de futuro y las reformas necesarias para garantizar la sostenibilidad y equidad del sistema.
- 535.** – Avanzar en el desarrollo normativo pendiente de la reforma nacida del Acuerdo Social y Económico (ASE) y su posterior concreción en las Leyes 27/2011 y 28/2011, como mejor garantía del sistema público de pensiones en el medio plazo.
- 536.** – Intervenir sobre las medidas aprobadas al margen de los acuerdos y en contradicción con ellos: jubilación flexible, actuación parcial en viudedad o pensiones mínimas, revalorización de pensiones...
- 537.** – Afrontar el debate sobre fuentes de financiación alternativas partiendo de los principios establecidos en el Pacto de Toledo y en los sucesivos acuerdos suscritos por CC00, en los que, de forma compatible con los rasgos esenciales del sistema, se prevé recurrir a fuentes de financiación alternativas en los periodos temporales en los que se precise.

- 538.** – Proyectar en la sociedad y hacia los trabajadores que en el largo plazo la mejor garantía del Estado de bienestar en general, y en particular de un sistema de pensiones suficiente, justo y sostenible en el tiempo con buena salud financiera, es un modelo productivo de calidad, con empleo estable, mayor productividad y valor añadido en los bienes y servicios que ofrece nuestra economía, como alternativa a fórmulas de competencia basadas preferentemente en el coste del factor trabajo.
- 539.** – Mantener un seguimiento continuo del sistema. Conocerlo bien nos permite fortalecerlo en el objetivo de pagar más y mejores pensiones, garantizando su buena salud financiera y abordando los retos que tiene planteados.
- 540.** – Velar por una utilización y gestión clara, transparente y prudente del Fondo de Reserva.
- 541.** – Avanzar en el modelo de Agencia Única de la Seguridad Social, con criterios de inclusión del conjunto de entidades gestoras.
- 542.** – Mejorar nuestra participación institucional en entidades gestoras de Seguridad Social y coordinar el trabajo de nuestros representantes y de las organizaciones del sindicato.
- 543. Los servicios sociales que incluye el Sistema de Atención a la Dependencia**
- 544.** – Nuevo acuerdo social y político para reafirmar el compromiso con el desarrollo del Sistema de Atención a la Dependencia de acuerdo a la naturaleza pública y universal que establece la Ley 39/2006 y el derecho subjetivo que reconoce.
- 545.** – Consolidar la red de centros y servicios, ampliar la oferta pública y reducir el volumen de prestaciones económicas en términos de excepcionalidad que contempla la Ley 39/2006.
- 546.** – Es precisa una ley estatal de servicios sociales. Actualizar y adecuar el plan concertado de servicios sociales básicos y armonizar los desarrollos normativos autonómicos.
- 547.** – Definir una red pública de servicios sociales y regular la participación de la iniciativa privada en la prestación de los mismos. Cuando la Administración acude a la iniciativa privada, la aplicación de fórmulas de convenio, concierto o tipos de contrato no puede ser absolutamente discrecional, ha de estar en función del servicio o programa a atender.
- 548.** – Corregir los incumplimientos y superar los déficits que han acompañado la implantación del SAAD: garantizar su suficiencia y sostenibilidad financiera, plan para la promoción de servicios y creación de empleo, desarrollo de un plan de calidad del sistema, cumplimiento del acceso al sistema mediante oferta pública. Desarrollo del sistema de información, definición de la cartera común de prestaciones en cada servicio, establecer bases comunes de coordinación social y sanitaria para garantizar prestaciones integrales.
- 549. Las redes de protección social frente a la pobreza y la exclusión**
- 550.** – Además de mantener y/o mejorar las medidas de coyuntura adoptadas, cuando se agotan es necesario garantizar el acceso universal a rentas mínimas, extendiéndolo a las comunidades autónomas en las que aún no son derechos subjetivos.
- 551.** – Es urgente impulsar políticas públicas de inclusión social para población inmigrante, protección de la infancia en entornos de pobreza o situación de riesgo social, para normalizar la vida de las personas con discapacidad o la inclusión social y laboral de los colectivos socialmente más desfavorecidos. Su diseño debe ser integral y transversal. Hay que articular y coordinar actuaciones de las diferentes Administraciones, sistemas y ámbitos que incluyen salud, educación, servicios sociales, políticas de vivienda... La planificación estratégica es un buen y eficaz instrumento de estas políticas sociales.
- 552.** – Ampliar los requisitos y colectivos para el acceso a las prestaciones no contributivas, y especialmente para la renta activa de inserción.

553. Los Servicios Públicos de Empleo

- 554.** – El papel de los Servicios Públicos de Empleo es hoy fundamental debido al crecimiento desorbitado del número de personas en desempleo. Para que cumpla con sus funciones se deben reforzar dotándolos de los medios necesarios: humanos, dado que la ratio de personas desempleadas atendidas por personal de los Servicios Públicos de Empleo en España es una de las más elevadas de la UE, casi 450 en 2010, 15 veces más que en Alemania y Reino Unido.
- 555.** – Establecer una ratio obligatoria para atender a los grupos más vulnerables. El 56% de las personas paradas tiene un nivel de estudios bajo y el 50% son parados de larga duración.
- 556.** – Asegurar una atención personalizada y establecer un itinerario de inserción profesional. Los SPE deben liderar la oferta de acciones con criterios de complementariedad.
- 557.** – Los SPE deben guiar, orientar, coordinar, seguir y evaluar, cuantitativa y cualitativamente (no medir programas por el número de personas usuarias, en lugar de por los resultados del mismo).
- 558.** – Centralizar la información que sobre el usuario tienen las entidades colaboradoras.
- 559.** – Asegurar la coordinación y el intercambio de información entre los SPE autonómicos y el estatal. Y entre los Servicios Públicos de Empleo regionales y las entidades colaboradoras.
- 560.** – Mejorar el funcionamiento del sistema SISPE de intercambio de información.
- 561.** – Continuar mejorando los servicios de atención online para personas usuarias de los SPE. Fomentar las tecnologías de la información/comunicación para servicios de autoayuda.
- 562.** – Mejorar el acceso de los SPE a las ofertas de empleo para responder a las demandas de empleo. Reforzar la comunicación con empresas y desempleados del entorno.
- 563.** – Mejorar la calidad y cantidad de las políticas activas.

564. Mecanismos de financiación y garantías para una gestión pública eficaz

- 565.** – Apostamos por reforzar la presencia de los servicios públicos, con criterios de calidad y eficiencia en su gestión y financiación.
- 566.** – Resolver las ineficiencias es fundamental. Los derechos subjetivos a la salud, educación y atención social a la dependencia no pueden ser gestionados de cualquier modo. La gestión pública o con criterios públicos de eficiencia y control del gasto es la mejor fórmula de procurar el acceso universal a los servicios públicos, favorecer la equidad y calidad de los mismos. Es la mejor forma de ofrecer garantías y tutelas públicas a las personas.

567. El sindicalismo confederal y el Estado de las autonomías

- 568.** – Apuesta por un Estado descentralizado que avance en un sentido federal y refuerce su capacidad de impulsar políticas públicas en sus diferentes niveles, de forma coordinada y coherente con criterios de solidaridad, cohesión social y territorial.
- 569.** – Reforzar los elementos de coordinación interterritorial entre el Estado y las comunidades autónomas, así como las relaciones horizontales entre comunidades autónomas. Convertir el Senado en una cámara de verdadera representación territorial.
- 570.** – Desarrollar la cooperación entre Administraciones, partiendo del principio de lealtad institucional entre todas ellas y sus ámbitos competenciales, para conseguir una gestión más eficiente y mejor servicio a la ciudadanía, con criterios de corresponsabilidad fiscal.

- 571.** – Establecer normas estatales comunes en materia fiscal para evitar una competencia a la baja entre comunidades autónomas con la consiguiente reducción de ingresos públicos.
- 572.** – Diseñar el proceso de descentralización hacia las corporaciones locales, que han asumido durante años programas y actuaciones sobre materias más allá de sus competencias.
- 573.** – Establecer una propuesta de reforma de la financiación de las Administraciones locales y de clarificación de sus competencias y responsabilidades en materia de política social.
- 574. La convergencia de la sociedad civil en defensa de unos servicios públicos de calidad**
- 575.** – Desarrollar un espacio de encuentro permanente con diferentes organizaciones y entidades sociales que dinamice e impulse una alianza en favor del Estado de bienestar y de unos servicios públicos de calidad como derecho de ciudadanía y factor de integración y cohesión social, a partir de una adecuada distribución de la riqueza.
- 576.** – Tejer una red de características diversas en función del conjunto de sectores que agrupe y de los ámbitos territoriales donde actúe. Se trata de una iniciativa abierta, de la que CCOO pretende ser promotor inicial en España.
- 577.** – Promover también iniciativas con este mismo objetivo en el ámbito de la Unión Europea, a través de la Confederación Europea de Sindicatos.
- 578. Economía social**
- 579.** – Desde sus valores y la participación de los trabajadores en estas empresas, la economía social puede y debe tener un destacado papel para impulsar un nuevo modelo productivo.
- 580.** – Promover con las empresas de economía social la existencia de una ley básica que garantice coherencia en su posterior articulación en las comunidades autónomas.
- 581.** – Establecer líneas de actuación y de relación del sindicato con los socios y con las direcciones de estas empresas, ya sean representativas o ejecutivas.
- 582.** – Identificar los sectores susceptibles de desarrollo de la economía social.
- 583.** – Valorar la importancia y la función del cooperativismo en la economía y la presencia en este sector de afiliados y afiliadas de CCOO, cooperativistas o asalariados, abordando las contradicciones entre trabajador propietario y trabajador asalariado.

- 584. Ser más sindicato; más cercano a los afiliados y afiliadas, a los trabajadores y trabajadoras desde la empresa; más abierto a la sociedad; más fuerte, más igualitario y más confederal..., capaz de gestionar sus recursos eficazmente y capaz de asumir un amplio proceso de renovación.**
- 585.** El objetivo de este apartado de la ponencia es abordar cuáles son nuestros principales tareas organizativas, intentando dar respuesta a las nuevas realidades y a las dificultades detectadas al respecto durante el mandato que finaliza, desde la apuesta por una nueva práctica sindical que hemos denominado sindicalismo de proximidad, la reivindicación de la función sindical y la necesaria renovación ética.
- 586.** Así empezaremos por abordar las reflexiones y propuestas sobre afiliación, tanto desde el punto de vista del crecimiento como de retención de la afiliación, por ser nuestra principal tarea, tanto para fortalecer nuestro proyecto y poder sindical como para garantizar la sostenibilidad del mismo. De las principales dificultades que tenemos en esta materia son dos las que debemos plantearnos con más empeño: la pequeña empresa y los colectivos específicos como parados, jóvenes, autónomos y pensionistas. Complementaremos esta visión sobre la afiliación con una reflexión sobre nuestra política de servicios y de asesoramiento sindical como elemento capital de lo que ofrecemos a los afiliados y afiliadas, y como pauta para fidelizar la afiliación.
- 587.** En segundo lugar debemos reflexionar sobre los mecanismos para organizar a la afiliación. En este caso se plantean consideraciones y propuestas sobre la participación; la sección sindical como estructura básica de participación de la afiliación y de su organización para desplegar la acción sindical en la empresa; el sindicato territorial como segundo nivel de participación de la afiliación y ámbito natural para la cooperación de estructuras y de intervención en la vertiente sociopolítica del sindicato. Finaliza este apartado con las elecciones sindicales, por ser el espacio de representación donde se pronuncian afiliados y no afiliados y que expresa el grado de aceptación de las propuestas y prácticas del sindicato entre los trabajadores y trabajadoras, además de medir nuestro nivel de representatividad y complementar nuestro poder sindical.
- 588.** En tercer lugar planteamos la necesaria reorganización del sindicato, al calor de los cambios que se están produciendo en nuestro tejido productivo; de ahí que nos planteemos debatir sobre la adecuación de nuestras estructuras federativas haciendo una propuesta concreta en el ámbito de pensionistas; la necesaria cooperación entre estructuras y la adecuación de nuestros órganos de dirección a la realidad autonómica del Estado, la necesidad de dotarle de mayor eficacia, y de potenciar la confederalidad garantizando la participación en la construcción del discurso y corresponsabilidad en la ejecución de las estrategias acordadas.
- 589.** En cuarto lugar planteamos intervenir en tres campos que permiten reforzar nuestras estrategias organizativas, pensando tanto en el interno del sindicato como en la opinión pública y la sociedad. Así tratamos de la comunicación como vector cohesionador del sindicato y de proyección de su actividad; la formación sindical como apuesta por la transmisión de la historia, los valores y las estrategias del sindicato, como elemento de conocimiento e interpretación de la realidad socioeconómica en la que el sindicato interviene y como elemento de cohesión interna y de reproducción del proyecto. Por último abordamos la disputa de la hegemonía cultural por parte del sindicato como elemento de resituación de valores en el conjunto social ante la preeminencia de postulados neoliberales y como elemento de reivindicación del hecho sindical.
- 590.** En quinto y último lugar tratamos cómo debemos administrar los recursos del sindicato, tanto económicos como humanos y materiales. De este modo abordamos los cambios en el funcionamiento de nuestra gestión de los recursos económicos, donde debe primar la transparencia y la eficacia; la regulación de la práctica de nuestros representantes más directos, los permanentes sindicales, planteando un esquema de estatuto que debe contribuir a poner en valor entre los trabajadores y trabajadoras y la sociedad la actividad de los sindicalistas. Finalizamos planteando cómo enfrentar las dificultades en materia de patrimonio sindical.

Análisis de situación

La extensión y el crecimiento afiliativo

- 591.** Hemos de resaltar la dinámica positiva de la afiliación sindical en España, que contrasta con la del resto de Europa. No obstante, también existen dificultades para conseguir una afiliación más estable en su permanencia en la organización. Y esa es la raíz del problema.
- 592.** El 11,1% de los asalariados españoles ha estado “afiliado alguna vez a un sindicato”, habiendo causado posteriormente baja; lo que sumado al 19,9% de la afiliación actual daría una tasa afiliativa en España del 30,9%, en el supuesto de que no se hubiera producido ningún abandono.
- 593.** La tasa de crecimiento se ha ralentizado en los tres últimos años y la tasa de fluctuación es muy elevada. Es la afiliación con una muy baja antigüedad la que mayor inestabilidad tiene.
- 594.** La evolución de la afiliación presenta determinadas características cuando analizamos el comportamiento en razón de la edad y el sexo. Por ejemplo, el porcentaje de afiliadas a CCOO en 2007 representaba un 36,7%, frente al 39,2 en 2011. Del total del crecimiento afiliativo de mujeres (2,5%), el incremento de las menores de 30 años representa el 6,4%, frente al 93,5% de aquellas que superan los 31 años de edad.
- 595.** En función de las características del mercado laboral en nuestro país, la traducción ha sido más afiliación en el sector servicios (públicos y privados) que en el área industrial; incremento y permanencia superiores en relación a contratación indefinida, antigüedad dilatada en la empresa, grandes centros de trabajo; avance afiliativo en segmentos de más nivel educativo y profesional.
- 596.** De la misma forma, la tasa de afiliación es más alta y estable en los centros de trabajo donde el sindicato cuenta con representación institucionalizada (comité, sección sindical) y puede desplegar de forma eficaz su actividad (grandes empresas, función pública).
- 597.** Tenemos mayor dificultad para afiliar y retener a las personas desocupadas, a los empleados temporales, a los asalariados de la pequeña empresa y a los empleados en los sectores más dispersos y propensos a la precarización y los salarios bajos. Igualmente ocurre con las personas más inestables y con poca antigüedad en la empresa, o las de menor nivel de estudios. A su vez, observamos que una buena parte de los colectivos que más se desafilian, son también los que más crecen dentro del sindicato.
- 598.** Los motivos alegados para abandonar la afiliación son:
- 599.** – Externos (no sindicales) el 51,3%. Entre los que están las motivaciones laborales, las relacionadas con el paro –las 2/3 partes–, seguidas de la jubilación y, finalmente, por otros cambios en la situación ocupacional (contrato, movilidad...).
- 600.** – Motivos sindicales el 48,7%. Se distinguen principalmente dos: los económicos o instrumentales (utilidad, necesidad, servicios, coste de la cuota) que representan el 57% de las causas sindicales de baja y los motivos de desacuerdo o insatisfacción (con objetivos, ideas o formas de acción) que alcanzan al 43% de los que se han desafilado.

- 601.** – Por colectivos: desempleados porque se afiliaron para protegerse ante la empresa y pensionistas al no haber sido capaces de mostrar la utilidad del sindicato en esa etapa de su vida.
- 602.** – Factores de contexto que pueden influir en las dinámicas de afiliación, permanencia y desafiliación son las crisis económicas y ocupacionales. A principios de los 80 cayeron las tasas de afiliación que se recuperaron a finales y principios de los 90. La nueva crisis de 1992 a 1996 volvió a ralentizar el crecimiento; posteriormente la recuperación económica y del mercado de trabajo dio lugar a un fuerte crecimiento afiliativo en la segunda mitad de los 90 y la primera década del siglo XXI, que se prolonga hasta la crisis actual en la que vuelve a caer la afiliación. No obstante, la afiliación no desciende justo cuando se inicia la crisis, sino un poco más tarde, y la recuperación del crecimiento afiliativo, tras las crisis, se produce también un tiempo más tarde.
- 603.** De cada 100 nuevas afiliaciones que se producen en CC00, 30 provienen del centro de trabajo y 70 las podemos denominar “pasivas”; es decir, se producen a través de Internet o directamente en los locales. Las que se producen a través del centro de trabajo tienen una estabilidad altísima; por el contrario, en las denominadas “pasivas” el grado de inestabilidad también es altísimo.
- 604.** Existe una correlación positiva entre afiliación y representación, ya que crece hasta el 30% en las empresas con delegados y comités electos y disminuye hasta el 8% en las que no los hay. Esta correlación positiva es complementaria, puesto que la representación (media del 52,8%) aumenta hasta el 80,1% donde hay afiliados y disminuye notablemente donde no los hay.
- 605.** Los motivos expresados para afiliarse son: defensa y protección frente a la empresa (44%) o para obtener asesoramiento jurídico y laboral (39%). Temas sociales (28%) e identitarios (30%). Mejorar su salario y condiciones de trabajo (31%). Si bien la opinión general sobre el sindicato no es muy positiva, un 44,5% de los desafiados/as sostiene que, en gran medida, el sindicato resuelve problemas de trabajo o que tienen confianza en los sindicalistas de la empresa (44,8%), y en los sindicalistas de fuera de la empresa (38,1%).
- 606.** Entre los desafiados existen diferencias de valoración, según características demográficas, ocupacionales, sindicales. Los cercanos a la jubilación o jubilados que han sido altamente participativos en su vida activa valoran positivamente al sindicato. Las mujeres y parados valoran bien la acción del sindicato.
- 607.** Sin embargo, entre desempleados, jóvenes, temporales o personas empleadas en pequeñas empresas existe un número significativo de personas que se muestra poco participativo en su, normalmente breve, estancia en el sindicato.
- 608.** Los dos grandes grupos de causas sindicales de baja (económicas y de insatisfacción) implican líneas de acción y de gestión interna diferenciadas. Así, aquellos que se han ido a otro sindicato muestran muy poca predisposición a volver, aunque se resolviera la causa inicial; mientras que aquellos que se han ido por causas sindicales económicas (servicios, coste de la cuota) o, incluso, aquellos que se han ido por disconformidad con el sindicato o alguno de sus miembros muestran bastante predisposición al retorno; algo más de un 50% estaría dispuesto a afiliarse de nuevo. Un porcentaje cercano al 58% volvería en caso de resolverse la situación laboral que ha sido el origen de la salida organizativa.

Estrategias para atender a la pequeña y mediana empresa

- 609.** Como acabamos de ver, entre las razones que dificultan la afiliación encontramos las empresas en las que no hay representación sindical o aquellas en las que las condiciones laborales están menos reguladas y son más inestables, lo que, por lo general, coincide con las pequeñas y medianas. De ahí que este tipo de empresas requiera de un de trabajo más específico e intensivo para incrementar los niveles de afiliación y representación.
- 610.** En efecto, el tejido productivo español está basado en pequeñas empresas.
- 611.** Con datos de 2011, el número de empresas en nuestro país es de 3.250.576, de las cuales el 55% no tiene ningún trabajador o trabajadora. Algo más de 900.000 tienen 1 o 2 trabajadores; 330.000 tienen de 3 a 5 personas en plantilla. Y algo más de 151.000 tienen de 6 a 9. En torno a 12.000 tienen más de 100 asalariados. Registradas en la Seguridad Social con más de 49 trabajadores y trabajadoras hay escasamente 28.000 empresas, no centros de trabajo, aunque algunas de estas tienen centros de trabajo de muy escasas dimensiones.

- 612.** Por otra parte, la gran empresa integrada tiende a transformarse en un complejo entramado de unidades empresariales que tienen un conjunto de nexos de conexión entre sí.
- 613.** Los diferentes tipos de empresas los podemos definir, a modo de síntesis, de la siguiente manera: estructuras de subcontratación características de grandes grupos industriales; empresas de la construcción; empresas que realizan una actividad implantada sobre la base de la multiplicidad de unidades locales o las redes controladas desde la esfera comercial.
- 614.** A este proceso de cambio habría que añadir la confluencia de distintas empresas, sectorialmente también diferentes, que comparten un mismo espacio físico, de mayor o menor dimensión.
- 615.** Coexisten empresas titulares de la franquicia, que aun disponiendo de distintos centros de trabajo su número de trabajadores es pequeño, con empresas jurídicamente independientes pero totalmente dependientes de la principal.
- 616.** Tal y como acreditan los estudios que hemos venido realizando, y nuestra propia experiencia sindical, la expansión sindical y el desarrollo de la negociación colectiva están muy relacionados con la presencia efectiva del sindicato en las mismas, que hay que articular organizativamente y reforzar sindicalmente a través de nuevas estructuras y estrategias.

Cómo organizar a aquellos colectivos que no llegamos desde la empresa, parados, jóvenes, autónomos

- 617.** También hemos visto cómo tenemos mayores dificultades para afiliar y retener la afiliación entre los trabajadores y trabajadores en desempleo, los jóvenes y, en general, entre aquellos trabajadores que se “escapan” de la regulación laboral, como sucede con los autónomos.
- 618.** El desempleo es mucho más que un agregado estadístico, son personas en una situación insostenible, atravesadas por numerosas líneas de fractura: generacionales, sexo, nacionalidad, nivel de estudios, probabilidad de caer en la pobreza, con enormes dificultades para constituir una identidad capaz de luchar colectivamente por el empleo.
- 619.** Superar la fragmentación, elaborando una línea integral de propuestas, que les dote de identidad colectiva, proporciona una explicación no fatalista del problema, identifica el agente causante y propone una estrategia para resolverlo que pasa por la capacidad de iniciativa y la movilización.
- 620.** En los estudios que hemos realizado se constata que las personas en desempleo demandan del sindicato más eficacia en su defensa y que les ofrezca unos servicios adecuados. Cubrir sus expectativas tiene como primer objetivo el empleo y, junto a ello, protección y asesoramiento.
- 621.** De otra parte, las personas jóvenes constituyen el grupo de población al que afecta con mayor fuerza la actual crisis económica, especialmente en términos de desempleo, alcanzando tasas de casi el 50% entre los menores de 25 años. La temporalidad y la precariedad laboral, entendidas en términos de alta rotación, bajos salarios, empleo sumergido, siniestralidad o falta de protección social, se ceban mayoritariamente en los jóvenes con empleo.
- 622.** La magnitud del abandono escolar temprano que se ha venido registrando en nuestro país, una de las tasas más elevadas de la UE, constituye un hecho especialmente preocupante con una doble dimensión: porque determina un mayor grado de precariedad en las trayectorias laborales de las personas afectadas, y porque implica un elevado coste social y económico en términos de aumento de la pobreza y exclusión social.
- 623.** La carencia de empleo o la inestabilidad en él impiden un proyecto de vida, un proyecto emancipatorio, que frustra las perspectivas de futuro de toda una generación. Este hecho, unido a una importante desafección política, aleja a la población joven del sindicato.
- 624.** Sin embargo, en los últimos tiempos, coincidiendo con el agravamiento de la crisis económica, el recorte de derechos y libertades democráticas ha despertado a un importante sector de la población joven, que ha expresado su descontento en las calles, pero lo cierto es que ninguna organización social ha sido capaz de canalizar esa movilización en una acción organizada.
- 625.** Instalados en la precariedad, pero con intención de ser protagonistas del cambio, el sindicato ha de facilitar los cauces para poder organizar a los jóvenes, promoviendo los espacios de participación y militancia en el seno de nuestras organizaciones.

- 626.** Una situación peculiar también caracteriza el trabajo autónomo.
- 627.** Los estatutos de la CS de CCOO establecen desde su 1^{er} Congreso que, entre otros, el ámbito subjetivo o profesional de su actuación comprenderá “los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo”, lo que acredita que desde el primer momento una parte de los trabajadores autónomos es objeto de la acción del sindicato.
- 628.** El trabajo autónomo ha sufrido una vertiginosa evolución y expansión producto, en parte, de la descentralización productiva, aunque también de la legislación vigente, especialmente en segmentos de la producción y de los servicios caracterizados por su flexibilidad. Estas transformaciones y factores han dado lugar a la aparición de diversas categorías de trabajadores autónomos, sobresaliendo los trabajadores sin empleados a cargo con dependencia económica de un único cliente.
- 629.** Las nuevas tecnologías, el teletrabajo, el fuerte desarrollo del sector de servicios a las empresas, las actividades relacionadas con el ocio y las nuevas actividades económicas generadas por nuevas demandas sociales multiplican de forma acelerada el número de profesionales que se vinculan a la actividad de una o un grupo reducido de empresas. El desarrollo de la sociedad del conocimiento facilita este fenómeno; los cambios tecnológicos, laborales y sociales, acelerados, provocados por la generalización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) actúan como catalizadores de este proceso.
- 630.** El tránsito desde la relación laboral hacia la mercantil configura una nueva forma de precariedad vinculada a la desregulación de derechos y de condiciones sociolaborales de los autónomos.
- 631.** La figura del trabajador autónomo no es nueva. Lo que es verdaderamente inédito es la generalización de su presencia en la mayoría de sectores de los servicios y la industria y su implantación entre los profesionales liberales, lo que proporciona una nueva dimensión.
- 632.** Hay trabajadores autónomos que trabajan en empresas con una relación en realidad laboral, aunque sin esa apariencia legal: son falsos autónomos; es decir, asalariados en fraude de ley. Hay otro colectivo de autónomos, mayoritariamente profesionales, que ofrece sus servicios en un mercado abierto o regulado. Dentro de él se encuentran los trabajadores autónomos dependientes.
- 633.** Existe un colectivo de trabajadores autónomos agrupados en fórmulas de economía social. Fundir los valores del cooperativismo en todo el ciclo productivo y el papel de los afiliados de CCOO, cooperativistas o asalariados, abordando las contradicciones que se producen entre el trabajador propietario y el asalariado, así como el papel del sindicato en las sociedades anónimas laborales, son objetivos a desarrollar.

Afiliación, asesoramiento y servicios

- 634.** De nuestros estudios sobre afiliación sabemos que los afiliados y afiliadas buscan en CCOO tutela y protección: en su condición de trabajadores y trabajadoras y de ciudadanos y ciudadanas.
- 635.** La tutela y la protección jurídica individual o colectiva para extender la defensa de los derechos y la gestión del conflicto laboral y social en el ámbito jurisdiccional (en el que es necesaria la intervención de profesionales del derecho) las encuentra nuestra afiliación en el asesoramiento prestado por nuestros servicios jurídicos, cuya mejora y eficiencia se ha desarrollado con el soporte de la herramienta confederal SERVIJUR.
- 636.** Además, en la condición de trabajadores/as y ciudadanos/as el sindicato facilita una diversidad de servicios: formación, plan asociado de pensiones, promoción de vivienda social, ocio y vacaciones, consumo, aseguramientos diversos..., que, además de hacer eficiente la aportación de la cuota, se facilitan en mejores condiciones de calidad y precio —en relación al mercado— aprovechando la naturaleza social y colectiva de CCOO y obteniendo por ello las ventajas que en su tiempo promovían las mutualidades de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras.
- 637.** Los servicios jurídicos son un servicio estratégico del sindicato, cuya centralidad reside en la afiliación. Sus usuarios significan más del 25% de las altas anuales que se producen.

- 638.** El asesoramiento sindical es un servicio sindical esencial y básico para la tutela de la afiliación y los trabajadores y trabajadoras en general, para la sindicalización del conflicto que se genera en el centro de trabajo y para la desjudicialización de las relaciones laborales y el reforzamiento de los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos, a la vez que ayuda a la justa redimensión de los servicios jurídicos.
- 639.** El asesoramiento —por su función de tutela sindical— ha de ser una piedra angular del sindicalismo de proximidad y el epicentro de las políticas de extensión de la afiliación y la representación como un todo integral de la acción sindical. Para facilitar su vertebración y desempeño se ha creado una herramienta confederal de soporte denominada SERVISIN.

Objetivos y propuestas

Extensión y crecimiento afiliativo

- 640.** El incremento de la afiliación constituye una prioridad y es, por tanto, un objetivo estratégico para el conjunto de la Confederación. Se trata, pues, de poner en valor la intervención sindical, desarrollando una estrategia proactiva de crecimiento afiliativo a todos los niveles, desde la empresa a las redes sociales, orientada a alcanzar los objetivos fijados para cada ámbito.
- 641.** Ampliar la afiliación, fidelizar la existente y recuperar a aquellas personas que han causado baja, desde una concepción que integre la política sindical y la organizativa, exigen repensar iniciativas y reforzar la propuesta sindical, tanto a nivel general [reivindicación del sindicalismo y del papel de la movilización como apoyo al desarrollo de su acción colectiva negociadora] como específico [reforzar la presencia e intervención en las empresas].
- 642.** El objetivo fundamental es hacer más sindicato en la empresa, desarrollando las acciones de extensión sindical y reforzamiento organizativo. Corresponde a las secciones sindicales y a las estructuras más próximas al centro de trabajo la planificación del trabajo afiliativo en su ámbito. Para alcanzar estos objetivos proponemos:
- 643.** – Organizar la presencia cotidiana de sindicalistas en centros de trabajo en los que no estamos o en los que somos débiles, así como desarrollar una acción planificada y con objetivos de crecimiento en los centros de trabajo y empresas en los que el sindicato ya está presente.
- 644.** – La microplanificación es fundamental para crecer afiliativamente, abordando iniciativas sobre colectivos específicos: delegadas y delegados no afiliados, desempleados/as, mujeres, jóvenes, inmigrantes...
- 645.** – Poner en valor los servicios que prestamos, priorizando la atención a la afiliación.
- 646.** – Asegurar la detección de problemas individuales y colectivos de las personas afiliadas que puedan derivar en posibles desafiliaciones antes de que estas se produzcan.
- 647.** – Establecer fórmulas de mantenimiento de la afiliación a las personas con problemas económicos (en paro sin ingresos o con mínimos ingresos, pero con cargas familiares).
- 648.** – Reforzar las Unidades de Atención Telefónica, tanto en términos de cobertura cuantitativa como de discurso y recursos sindicales, con el objetivo de garantizar la total atención a las bajas que se vienen produciendo; ampliar el espacio horario de atención y sus funciones actuales: “llamadas de puesta a disposición” a las nuevas afiliaciones; redireccionar a su ámbito las llamadas que solicitan información; cumplimentar una misma base de datos para el seguimiento de su actuación; remitir información diaria al conjunto de las estructuras y organizaciones de la Confederación y dotar a las personas que trabajan en esta tarea de información sobre la actualidad sindical y un programa específico de formación.
- 649.** – Las UAT se agruparán en una única estructura para ganar en eficacia y eficiencia, estableciendo una única dirección, que coincidirá con la de la UAR.
- 650.** – Las propuestas de trabajo irán acompañadas de una adecuada gestión del conocimiento: Realización periódica del mapa de situación afiliativa, desagregado por ramas, territorios, sexo y edad, tipos de empresa, relación con la re-

presentación sindical, etc. Procesamiento de la información derivada de los estudios realizados por el Observatorio Confederal de la Afiliación de la Fundación 1º de Mayo. Identificación, procesamiento y difusión de buenas prácticas en afiliación. Se elaborarán módulos de formación dirigidos a capacitar en estrategias de afiliación.

El trabajo sindical en la pequeña y mediana empresa

- 651.** La actividad sindical en las pequeñas y medianas empresas y centros de trabajo de las Administraciones y entidades públicas es un objetivo prioritario para CCOO.
- 652.** La actividad a desplegar ha de ser permanente, integral, planificada y muy organizada. La evaluación será constante.
- 653.** Articularemos nuevas fórmulas organizativas, flexibles y funcionales. Para ello proponemos:
- 654.** – Dar a la pequeña empresa subcontratada un tratamiento sindical y organizativo diferenciado del resto, jugando un papel relevante en el trabajo de coordinación la sección sindical de la empresa de la que son proveedores, en caso de que únicamente trabajen para esta.
- 655.** – Establecer mecanismos de cooperación interfederativa con participación de la organización territorial para los procesos de subcontratación que afecten a federaciones diferentes o que compartan un mismo espacio físico.
- 656.** – Atender de manera singular las franquicias. Estas que podemos definir como empresas complejas, ya que mantienen una misma marca, imagen, un mismo proveedor y unas condiciones laborales muy homogéneas, pero que son jurídicamente independientes, han de tener un tratamiento organizativo diferenciado tendiendo a la creación de una sección sindical única.
- 657.** – Realizar nuevas apuestas organizativas y de extensión sindical para los espacios en los que se ubican las grandes superficies, en los lugares en los que se concentran grandes empresas de la distribución del comercio y de otros sectores, en los aeropuertos, estaciones de ferrocarril... La intervención en estos ámbitos debe responder a intereses comunes y deberá contar con los medios y recursos necesarios.
- 658.** – Crear una fuerte red de atención y extensión sindical para el resto de pequeñas empresas organizada por sectores y zonas.
- 659.** – Recurrir a las asambleas sectoriales de delegados y delegadas de pequeñas empresas para que se conviertan en un lugar de encuentro con las estructuras de dirección del sindicato, donde la información y el debate, el papel del sindicato, la negociación colectiva, las iniciativas y propuestas, etc., dinamicen el desarrollo de las mismas.

Cómo organizar a parados, jóvenes y autónomos

- 660.** En materia de empleo, el objetivo de CCOO es fortalecer la estrategia de intervención social, económica y sobre el modelo productivo que se incorpora en el Programa de Acción. En este sentido proponemos:
- 661.** – Dar visibilidad al trabajo sindical y a las medidas que CCOO promueve en relación al desempleo y a las personas en paro. Establecer una línea de trabajo en el terreno organizativo ha de ser uno de los objetivos sindicales inmediatos.
- 662.** – Generar una más estrecha relación con las personas desempleadas, combinando la atención sindical, la información en materia de derechos, la formación profesional, los servicios de asesoría y acompañamiento en la definición de itinerarios laborales, de inserción...
- 663.** – Establecer desde los órganos de dirección del sindicato propuestas de carácter extraordinario y temporal que posibiliten el mantenimiento de la afiliación a las personas desempleadas sin prestaciones contributivas.
- 664.** CCOO ha de ser un referente para la **población joven**, en la empresa y fuera de ella, para quien tiene empleo y quien no lo tiene, para los becarios/as y jóvenes en prácticas. Debemos llegar a los centros educativos y buscar fórmulas organizativas para favorecer su incorporación al sindicato.

- 665.** Es tarea del conjunto de la Confederación asumir y desarrollar esta imprescindible actividad sindical, en la que las Secretarías de Juventud deben jugar un papel determinante, de dinamización, articulación y desarrollo de iniciativas y propuestas, consolidando su presencia en los órganos de dirección con suficiencia de recursos.
- 666.** El trabajo sindical con los jóvenes trabajadores y trabajadoras debe intensificarse, coordinando las acciones y la movilización entre el territorio y las federaciones. Acercarse a la plantilla joven en el centro de trabajo, especialmente en los nuevos sectores o en aquellos con alto nivel de temporalidad y precariedad (incluidos los empleos “de transición”), de forma ágil y eficaz, debe ser un objetivo prioritario, promoviendo la participación expresa de delegados/as en ese proceso de acercamiento y desarrollando un diseño específico en la planificación afiliativa. Para ello proponemos:
- 667.** – Continuar intensificando el trabajo realizado con los colectivos prelaborales en los centros educativos, fundamentalmente en formación profesional y universitaria. Las federaciones han de colaborar en los encuentros específicos en los que se aborden temas sectoriales.
- 668.** – Establecer protocolos de cooperación con los centros de enseñanza. CCOO facilitará unidades didácticas para los distintos niveles educativos que, de forma homogénea, permitan trasladar a las aulas el conocimiento de las relaciones laborales y un acercamiento positivo del alumnado al sindicalismo de clase. La Confederación y la Federación de Enseñanza promoverán la participación y cooperación del personal docente afiliado a CCOO, en favor de una orientación laboral en el aula que añada valor a la percepción del sindicato entre los jóvenes estudiantes.
- 669.** – Crear **puntos de información estables o itinerantes** que permitan visibilizar a CCOO en los centros neurálgicos del espacio educativo que, de forma periódica y sistemática, permitan establecer contacto directo con estudiantes de los últimos cursos. Este trabajo se realizará en colaboración con las secciones sindicales correspondientes.
- 670.** – Intensificar el trabajo de alianzas con el tejido asociativo juvenil, particularmente con las asociaciones de estudiantes sensibles al hecho sindical, pero también con aquellos otros colectivos presentes en los movimientos sociales. En este sentido, la participación en los diferentes foros, tanto presenciales como virtuales, es requisito imprescindible.
- 671.** – Reforzar el uso de las nuevas tecnologías en la estrategia de comunicación. Las redes sociales han de entenderse como un canal multidireccional, imprescindible para la movilización interna y externa, como instrumento de participación y vía de comunicación con la afiliación y la ciudadanía, donde la imagen y el mensaje de “Jóvenes CCOO” han de tener una presencia estable, con un mensaje coordinado con el conjunto de las organizaciones confederales. Se potenciarán los servicios online, en particular el asesoramiento sociolaboral para los jóvenes.
- 672.** – Potenciar la participación de nuestros delegados y delegadas sindicales jóvenes que han de convertirse en el eslabón organizado del sindicato en su relación con la población joven.
- 673.** – Convocar encuentros y asambleas de delegados/as y de afiliación joven donde se presenten las iniciativas y propuestas que el sindicato tiene. Estos deben ser el instrumento para generar espacios de participación que promuevan la actividad interna, imprescindible para el impulso de la movilización externa, en el marco de una acción sindical organizada y sostenida.
- 674.** – Convertir las sedes sindicales en lugares de referencia para la población joven que se acerca a CCOO. En ellas les proporcionaremos una atención específica sobre aspectos sociolaborales y empleo a través de la constitución de **puntos de información y asesoramiento**.
- 675.** – Crear una figura afiliativa, asociada a “Jóvenes CCOO”, que permita incluir a las personas jóvenes que, teniendo intención de afiliarse, no encuentran organización de referencia por su particular situación en el empleo, como es el caso de los estudiantes. A esta nueva figura, articulada inicialmente sobre las organizaciones territoriales, se le dotaría de derechos de participación políticos, estableciendo una cuota reducida simbólica, tal y como establecerá el Plan Integral de Cuotas, al que se hace referencia en el Programa de Acción.
- 676.** Para el caso de los becarios/as, jóvenes con alta rotación sectorial, la afiliación se producirá a través de la federación de referencia. Las especificidades de los estudiantes, técnicos, diplomados o licenciados de los sectores educativo y sanitario determinan que la afiliación de la población joven, sin empleo anterior, se realice a través de las correspondientes federaciones.

- 677.** – Diseñar protocolos de bienvenida específicos para la afiliación joven, estableciendo contacto inmediato por correspondencia, e-mail, etc., promoviendo su participación en asambleas periódicas de la Secretaría de Juventud e incentivando su participación en las actividades de esta.
- 678.** Ante la dificultad objetiva de abordar la tarea sindical con los **trabajadores autónomos** es preciso establecer prioridades de actuación sobre estos colectivos.
- 679.** En particular debemos incorporar al ámbito natural de la actividad sindical de CCOO a las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes.
- 680.** Los intereses de las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes no solo están cada día más alejados de los empresarios, sino que, con mucha frecuencia, están enfrentados a los mismos, porque este tipo de autónomos se está convirtiendo en diversos sectores en la principal fuerza de trabajo, utilizada y controlada por todo tipo de empresas.
- 681.** Nuestro objetivo debe ser extender y organizar el trabajo sindical para estos colectivos, para ello debemos actuar en tres niveles:
- 682.** – El primero corresponde a la intervención sindical y deberíamos articularlo en torno a la creación de **agrupaciones sectoriales**, muy funcionales, en los ámbitos federales y de coordinación en los territoriales. Estas realizarán actividades relacionadas con la información, el asesoramiento, la iniciativa y la propuesta y los trabajos de coordinación interfederal en sus diversos niveles.
- 683.** La finalidad de esta medida es dotarnos, a través de las respectivas federaciones, de los instrumentos organizativos que permitan que este colectivo se vea referenciado en CCOO.
- 684.** – El segundo corresponde a la cobertura de las necesidades de asesoramiento de este colectivo, que deberá ser responsabilidad de las organizaciones territoriales. Avanzaremos en la creación de un **servicio de asesoramiento online** sin que con ello se descuide el contacto directo. Crearemos una **carta de servicios** pensada especialmente para las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes. Igualmente estableceremos un catálogo específico de formación, tanto para la vertiente sindical como la profesional.
- 685.** – El tercero es la representación que nos permite la LETA, que corresponderá a la Confederación en el ámbito estatal y a las organizaciones territoriales en el suyo.
- 686.** Junto al trabajo referido a los trabajadores autónomos, las **empresas de economía social** (cooperativas y sociedades anónimas laborales) son objeto de atención sindical. Crear estructuras sindicales en estas es un objetivo al que nos emplazamos en el Programa de Acción.

Afiliación, asesoramiento y servicios

- 687.** – Continuar avanzando en las políticas de bonificación y gratuidad a la afiliación en los servicios jurídicos. **El objetivo es alcanzar durante el presente mandato la gratuidad total** en los servicios jurídicos para la afiliación con cinco años o más de antigüedad.
- 688.** – **Reforzar el sistema de financiación de los servicios jurídicos a partir del modelo actual de equilibrio presupuestario** y eficiencia en los mismos que limita la aportación del sindicato como máximo en la cuantía de la bonificación de honorarios que se aplica a la afiliación y cuya distribución se realiza conforme al acuerdo del Consejo Confederal de 2006, que establece la referencia del uso desde el 50% del importe a financiar y en concepto de afiliación no más del 50% del mismo.
- 689.** – En los años 2013 y 2014, las organizaciones confederadas desarrollarán planes concretos de **calidad en los servicios jurídicos** y desarrollarán políticas de participación de la afiliación a través de sugerencias y encuestas de satisfacción.
- 690.** – Dar continuidad al Fondo Confederal para los Servicios Jurídicos en la cuantía que se acuerde en el marco de la Comisión Confederal de Servicios Jurídicos y se ratifique en los órganos de dirección confederales.

- 691.** – Realizar, durante el próximo mandato, una auditoría de desarrollo organizacional, calidad y recursos que diagnostique el funcionamiento y facilite planes de mejora en todos los aspectos sindicales y de gestión de nuestros servicios jurídicos.
- 692.** – **Proceder a la total integración en los sistemas de información confederales** –SERVIJUR y SERVISIN– de la información de la actividad del asesoramiento jurídico y sindical de todas las organizaciones confederadas, garantizando la integración y la información así como la transparencia y el conocimiento de toda la organización. A la vez se desarrollará una permanente labor de mejora y actualización.
- 693.** – Impulsar el desarrollo del asesoramiento sindical y de la herramienta confederal de soporte al mismo denominada SERVISIN.
- 694.** – Definir anualmente planes de formación y cualificación de los asesores sindicales, con el objetivo de garantizar la calidad y la cualificación del asesoramiento sindical como filtro previo a la atención en los servicios jurídicos.
- 695.** – Estudiar la puesta en marcha de un servicio de atención sindical dirigido de forma exclusiva a nuestra afiliación, a través de una **plataforma logística de atención telefónica y online**, vinculada a todas las herramientas confederales que a los afiliados les permita obtener de forma rápida una respuesta a sus necesidades. Este proyecto ha de estar vinculado a la inmediatez, y ha de ser un elemento diferencial y de valor añadido en las políticas de incentivo de la afiliación.
- 696.** – Continuar extendiendo y profundizando en las políticas de **servicios exclusivos para la afiliación** en los ámbitos del aseguramiento, el turismo y el ocio, la atención a las personas, el consumo, etc., y realizar las tareas de verificación y utilidad de las mismas.
- 697.** La formación para el empleo es también un servicio sindical. Con independencia de si hay o no subvenciones para formación gestionada por las organizaciones sindicales, debemos analizar nuestros objetivos, herramientas y cómo sostener las estructuras profesionales que precisemos.
- 698.** – La formación para el empleo se desarrollará exclusivamente desde nuestras estructuras profesionales. Contamos con la red FOREM y con estructuras creadas por las federaciones que cuentan con experiencia y prestigio profesional.
- 699.** – **Fomentar la participación, información y comunicación** de la afiliación en relación a la política de servicios a través de los distintos canales de comunicación del sindicato.

Análisis de situación

La participación

- 700.** CCOO es un sindicato participativo y estos son tiempos en los que hay que robustecer la relación democrática del sindicato con los trabajadores y trabajadoras, generando las fórmulas de participación más eficaces, estableciendo estructuras sólidas desde la base. Tenemos que ser capaces de integrar todo lo diverso que está emergiendo, tenemos que resolver la tensión entre lo general y lo específico que aflora en esa diversidad, entre lo global y lo local.
- 701.** La afiliación, desde las estructuras en las que esté encuadrada, tiene que ser protagonista de las decisiones que adopte el sindicato, participando de estas y favoreciendo su extensión.
- 702.** La capacidad de organización del sindicato se mide por su capacidad de aunar voluntades, expectativas y necesidades, y no por el control disciplinario de los procesos, sean internos o externos. Se trata de sentar las bases de la cooperación; no es mandar, es dirigir; no se trata de burocracia, se trata de organización. El activo más valioso con el que contamos es la militancia.

Las secciones sindicales

- 703.** La sección sindical es la organización de base del sindicato en la empresa; es donde se organiza la afiliación para la defensa colectiva de sus intereses. Es el ámbito natural de encuadramiento y participación de la afiliación. Desde la sección sindical se construye todo el entramado organizativo del sindicato y es donde empieza a medirse el poder sindical.
- 704.** La constitución de secciones sindicales expresa la fuerza organizada del sindicato y, en esa medida, supone la mejor expresión de la capacidad de actuación de nuestras organizaciones de rama y del conjunto confederal.
- 705.** En España existen 12.000 empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras. En torno a 28.000 tienen más de 49 personas en plantilla.
- 706.** Según datos de la UAR hay 230.895 centros de trabajo con afiliados y afiliadas a CCOO. Con 1 afiliado hay 127.956 centros. Entre 2-10 afiliados, 87.792. De 11 a 25 personas afiliadas hay 8.165. Con más de 25 afiliados y afiliadas 4.947 centros de trabajo.
- 707.** En cuanto a representantes sindicales de CCOO según el número de personas que trabajan en la empresa tenemos: en las de 6 a 49 trabajadores y trabajadoras, 42.409 delegados y delegadas. En las de 50 a 249 personas en plantilla, 51.911. En las de 250 a 499, 11.131. En las de 500 a 999, 5.963. En las de más de 1.000 trabajadores y trabajadoras, 5.237.
- 708.** Pese a la importante extensión de la afiliación y de la representación sindical de CCOO, en el registro confederal de secciones sindicales tenemos 2.200 secciones sindicales, deficientemente actualizadas y sin que podamos conocer cuál es su vida interna y su grado de actividad.
- 709.** Estar allí donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo –aunque ese lugar no es únicamente la empresa– implica la necesidad de que el sindicato se sitúe con renovada fuerza y protagonismo en ella, abriendo cauces de participación a las mujeres, a los jóvenes, a las nuevas realidades producto de los procesos migratorios, a quienes son víctimas de distintas formas

de precariedad, abriendo cauces para la revitalización de la acción sindical. La empresa es el lugar en el que se hacen efectivos los cambios; por tanto, es el lugar donde también se han de hacer efectivos los nuevos retos que el sindicato tiene ante sí.

La validez de las estructuras territoriales

- 710.** El ámbito esencial de participación y organización es la sección sindical, y aquellas estructuras funcionales de las que se dote el sindicato para hacer igualmente efectiva la participación de la afiliación y la acción sindical en las pequeñas empresas.
- 711.** Las secciones sindicales y los afiliados y afiliadas que no están encuadrados en una de ellas, por razones diversas, los agrupamos territorialmente en sindicatos provinciales, comarcales o insulares de la rama correspondiente como forma de organizar intereses que son comunes, como ámbito de participación en la elaboración de las estrategias sindicales... Este nivel de organización nos permite colectivizar experiencias y establecer sinergias para la extensión afiliativa y de la práctica sindical, y es el espacio más funcional para atender a las pequeñas y medianas empresas y a las situaciones individuales que se nos presentan.
- 712.** La confluencia de los diversos sindicatos de este nivel con los de otras ramas en las uniones territoriales nos permite aunar los intereses del conjunto de la clase, intervenir de forma más interdisciplinar y transversal, aprovechar mejor los recursos de los que disponemos para la extensión del sindicato, atender las nuevas realidades que se expresan en el conjunto social, abordar la vertiente sociopolítica de CCOO y disputar el salario diferido que generamos en forma de servicios y prestaciones sociales.
- 713.** La diversa realidad de los sectores de la producción y de los servicios, y la situación por la que atravesamos en la actualidad, hacen que alguna de las organizaciones de rama en estos niveles no cuenten con suficiente masa crítica para garantizar un adecuado nivel de funcionamiento, lo que nos obliga a reflexionar sobre la viabilidad de estos espacios organizativos.

La representación del sindicato. Las elecciones sindicales

- 714.** Los resultados electorales han vuelto a confirmar a CCOO como primer sindicato del país, otorgando a CCOO y UGT una representatividad del 74%.
- 715.** La última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT 2010) fija la tasa de cobertura de la representación sindical en un 47,4% sobre el total de la población asalariada, lo que equivale aproximadamente a 7.100.000 trabajadores y trabajadoras.
- 716.** Hay que tener en cuenta que la legislación actual excluye de la participación electoral a las empresas con menos de 6 trabajadores y de estos a aquellos con menos de un mes de antigüedad en la empresa y los adscritos a otros regímenes, como los cuerpos de seguridad, lo que supone dejar fuera al 77,4% de las empresas y en torno al 30% de la población asalariada.
- 717.** Así, el universo de referencia estaría en los 10.545.000 trabajadores y trabajadoras aproximadamente y, en consecuencia, la tasa bruta de cobertura de la representación sindical (47,4%) se elevaría hasta el 67% (tasa neta), lo que sitúa a nuestro país entre los que acreditan un nivel más alto de representación de los trabajadores a nivel de la UE-27.
- 718.** Los datos ofrecen una panorámica general de la cobertura actual de la representación sindical que aumenta con el tamaño de la empresa y se distribuye desigualmente según sectores de actividad. Desde niveles inferiores a la media en los más fragmentados, precarios y golpeados por la crisis (agricultura, construcción y servicios personales) hasta cotas notablemente más altas en la industria y los servicios financieros y públicos, reflejo tanto de los efectos de la segmentación empresarial y del mercado de trabajo como de la estrategia inclusiva del sindicato y de su capacidad de penetración en sectores ocupacionales no sindicalizados tradicionalmente.
- 719.** Especialmente significativa resulta la correlación existente entre la afiliación (presencia) y la representación (audiencia) sindical, que por una parte eleva la tasa media de afiliación (18,9%) hasta el 30% entre los trabajadores que cuentan con representación elegida en sus empresas y la rebaja hasta el 9,6% entre quienes no disponen de la misma.
- 720.** Por su parte, el número de votantes directos se situaría en 4.698.938, habiéndose incrementado en un 24,4% a lo largo de la década, registrándose en cada convocatoria un alta participación en torno a los dos tercios del total (mayor en los sectores

industriales que en los de servicios), lo que aporta una notable legitimidad a los sindicatos participantes en las elecciones sindicales.

- 721.** CCOO y UGT mantenemos una presencia consolidada en la industria; la presencia en el sector terciario alcanza ya porcentajes ampliamente mayoritarios. Los sindicatos corporativos se concentran casi exclusivamente en los servicios, alcanzando en términos agregados sus mejores resultados en sanidad (50% en 2011), enseñanza (37,2%) y servicios a la ciudadanía (28,9%).
- 722.** Del total de delegadas y delegados sindicales, a CCOO le corresponde el 51,2% en los delegados y el 52,2% en las delegadas en términos absolutos. En términos de representación sindical femenina, CCOO obtiene el 34,9% frente al 33,9% de UGT. La media de representación legal de delegadas sindicales está en el 34,4%. En cuanto a jóvenes menores de treinta años, nuestro sindicato tiene un 9% del total de los delegados y delegadas.
- 723.** Del informe realizado por CCOO sobre la participación y representación de mujeres y hombres de CCOO y su evolución 2007-2011 podemos extraer algunas conclusiones: el incremento medio en representación sindical femenina ha sido del 5% y lo ha hecho en un 4,8% en las empresas con plantillas de menos de 49 personas, mientras que en las que superan las 50 lo hace en 4,5%. Es decir, tanto en la pequeña como en la gran empresa el crecimiento de delegadas sindicales ha sido similar.
- 724.** Asistimos a la consolidación de CCOO y UGT como sindicatos más representativos, habiendo aumentado de forma sostenida su cuota de representación conjunta, desde el 56,2% de los delegados electos en 1978 al 73,5% actual.
- 725.** Mientras, el grupo de "otros" sigue caracterizándose por la fragmentación. En cómputo agregado los sindicatos nacionalistas del País Vasco y Navarra (ELA y LAB) y Galicia (CIG) aportan en conjunto el 6,5% del total; los minoritarios de ámbito general (USO, CGT, SI), los corporativos de sanidad, enseñanza y Administración Pública y, finalmente, otras candidaturas menores representan cada subgrupo el 5,3, el 6,9 y el 5,5%, respectivamente.

Objetivos y propuestas

La participación

- 726.** El mayor empeño de los órganos de dirección de la Confederación, de sus organizaciones y estructuras debe ser favorecer y ampliar la participación. Con esta finalidad proponemos:
- 727.** – Sistematizar la realización de encuentros y asambleas en el centro de trabajo, teniendo en cuenta la coyuntura, los distintos colectivos que componen la afiliación y más allá las plantillas, la realidad de la empresa y/o del centro de trabajo y de la propia realidad sectorial, asegurando en todo momento el vínculo de los objetivos particulares con los más generales del sindicato y la participación democrática en la política sectorial y confederal.
- 728.** – Reforzar la comunicación interna, ya que ha de jugar un papel fundamental, socializando la información, como paso previo al debate de las ideas y de las propuestas.
- 729.** Las grandes asambleas de delegadas y delegados, siendo útiles, no son las estructuras de base del sindicato; no es tampoco el instrumento para la participación, son actos de información para la movilización, hacia dentro y hacia fuera de la propia organización, debiéndose cuidar su convocatoria, garantizando la asistencia masiva y su proyección mediática.

Las secciones sindicales

- 730.** Fortalecer el trabajo de CCOO en la empresa es una prioridad. Ampliar y reforzar la presencia del sindicato en el centro de trabajo es el objetivo que ha de convertirse en el centro de toda la actividad que despleguemos desde CCOO.
- 731.** Conseguir más sindicato en la empresa exige de un desarrollo organizativo basado en la actividad sindical que debe animarse desde la propia estructura. Más sindicato en la empresa supone también planificar la intervención en aquellas empresas en las que no estamos o en las que nuestra presencia es débil. Para ello proponemos:

- 732.** – Reforzar la presencia del sindicato en las empresas en las que tenemos sección sindical, lo que requiere, además de garantizar la actividad regular en el seno de la misma, incorporar en el discurso y en la estrategia a los cuadros de la empresa; estrechar la relación con la afiliación y, a partir de ahí, con el conjunto de la plantilla, garantizar que el discurso sectorial y confederal llega al conjunto de los trabajadores; fortalecer los mecanismos de participación y una mayor relación de los órganos de dirección del sindicato con la sección sindical.
- 733.** – Convocar periódicamente plenos de afiliadas y afiliados en los que participen los órganos de dirección del sindicato como medio para favorecer la participación.
- 734.** – En las empresas, Administraciones Públicas, sectores sanitario y educativo, en los que hay distintos centros de trabajo y que tienen sección sindical y/o estructuras funcionales, hay que garantizar la presencia del sindicato en los distintos centros, evitando con ello el alejamiento que se detecta y que está teniendo consecuencias negativas para el desarrollo de la acción sindical, para el crecimiento afiliativo, para las elecciones y el avance organizativo.
- 735.** – Planificar la creación y desarrollo de secciones sindicales en las empresas en las que hay representación sindical y no existe sección sindical.
- 736.** – Para las empresas en las que no hay ni sección sindical ni representación sindical, pero que tienen una dimensión apropiada para la presencia real del sindicato, se establecerán programas de trabajo que desarrollarán las organizaciones federales.
- 737.** – Dotar a la sección sindical de una estructura de dirección, de acuerdo con la realidad afiliativa y las dimensiones de la propia empresa. Como criterio mínimo, la sección sindical deberá proceder a la elección de un delegado o delegada sindical, que asumirá las funciones de dirección y representación del sindicato en el centro de trabajo y/o la empresa.
- 738.** – Regularizar las reuniones de los responsables de secciones sindicales y de representantes sindicales de empresas medianas y grandes, que han de convertirse en uno de los factores que favorezcan la participación, además de ser un acicate para la creación de secciones sindicales allí donde no existan.
- 739.** – Abordar el encuadramiento organizativo de los trabajadores de las ETT que realizan tareas en las empresas usuarias y a los que legalmente les deben aplicar el convenio que afecta a la empresa en la que prestan sus servicios.
- 740.** – Elaborar un nuevo reglamento de funcionamiento de las secciones sindicales que, además de actualizar el vigente, responderá a los cambios producidos en el seno de la empresa.

Sobre la estructura territorial

- 741.** Desarrollar el sindicalismo de proximidad requiere fortalecer la estructura de rama más cercana al centro de trabajo y a la empresa desde su doble vinculación, federal y territorial. Con esta finalidad se propone:
 - 742.** – Que el número de afiliados y afiliadas, recursos disponibles, así como el de trabajadores y trabajadoras de los sectores que agrupen las estructuras comarcales/intercomarcales/insulares o provinciales, sea el elemento que determine la constitución o el mantenimiento de estructuras orgánicas y/o funcionales. Cuando en determinados ámbitos no exista masa crítica suficiente, se creará una estructura funcional en la que se procederá a elegir un coordinador o coordinadora por los procedimientos estatutarios vigentes, sustentados en el derecho de los afiliados a elegir y ser elegidos. El mantenimiento o creación de estas estructuras vendrá determinado por la estructura u organización superior con la participación de la organización territorial que corresponda.
 - 743.** – Establecer una escala que tenga en cuenta el número de personas afiliadas y de trabajadores y trabajadoras en su ámbito de actuación para determinar los órganos de dirección de las estructuras orgánicas y sus componentes. El proceso de elección se realizará a través de su respectiva conferencia y con los procedimientos estatutarios sobre participación y elección de los órganos de dirección.
 - 744.** – Las tareas prioritarias de estas estructuras y de sus correspondientes órganos de dirección serán las de establecer líneas de apoyo a las secciones sindicales, atención integral a las pequeñas y medianas empresas, las elecciones

sindicales, extender y fidelizar la afiliación y el asesoramiento sindical y aquellas otras que les sean encomendadas por acuerdo de sus estructuras y/u organizaciones de ámbito superior.

Las elecciones sindicales

- 745.** El trabajo electoral se concibe como parte fundamental del desarrollo organizativo del sindicato, convirtiéndose en una actividad permanente que concierne al conjunto de la Confederación. Las elecciones sindicales no pueden entenderse como una competición con otros sindicatos, sino como el cauce para engarzar al sindicato con muchos trabajadores y trabajadoras.
- 746.** Para CCOO no basta con renovar ese vínculo una vez cada cuatro años, sino que debemos mantenerlo vivo permanentemente, acudiendo a las empresas haya o no elecciones sindicales, para atender los problemas de las plantillas y de los delegados y delegadas de personal. Esta práctica es, además, una de las vías más adecuadas para ir transformando representación en afiliación.
- 747.** En materia de elecciones sindicales proponemos:
- 748.** – Hacer un trabajo sistemático para ampliar los niveles de representatividad y la participación de las trabajadoras y trabajadores en las elecciones sindicales, en coherencia con el que debemos desarrollar de manera permanente entre las pequeñas y medianas empresas.
 - 749.** – Promover cuantas reformas sean necesarias para mejorar el actual sistema de elecciones sindicales, empezando por las pequeñas empresas que hoy no tienen derecho a representación sindical.
 - 750.** – Elaborar protocolos de bienvenida que incorporen material básico de carácter informativo y formativo para las nuevas delegadas y delegados.
 - 751.** – Reforzar el papel del sindicato en la dirección de los comités de empresa y en la actuación de los delegados y delegadas de personal.

Análisis de situación

Desarrollo federativo. Criterios de actuación

- 752.** El desarrollo de la confederalidad se concibe como algo más que un conjunto de normas. La confederalidad es, a fin de cuentas, el nervio que mejor transmite la relación democrática del sindicato con los trabajadores y trabajadoras.
- 753.** El sindicalismo confederal es una poderosa línea de apoyo para las políticas sectoriales, del mismo modo que la acción sindical de base sectorial es capaz de conformar la actuación del sindicato sociopolítico, dándole conocimiento de la realidad en la que opera, preservando su esencia reivindicativa y asegurando siempre la utilidad del sindicato para los trabajadores y trabajadoras. La fortaleza del sindicato en la empresa lo hace más fuerte en la sociedad.
- 754.** Una mayor y más renovada presencia en la empresa ha de realizarse desde el equilibrio entre el discurso profesional y el general, evitando así caer en las tendencias corporativas que terminan por desvincular lo de fuera con lo de dentro.
- 755.** El desarrollo federativo sigue siendo una cuestión central para abordar los objetivos y estrategias que CCOO se plantea para los próximos años. El fortalecimiento del modelo federativo ha de tener muy en cuenta la estructura económica y productiva en la que debe operar y el modelo de organización sindical que representa CCOO.
- 756.** Un modelo federativo basado en el fortalecimiento de los instrumentos sindicales y organizativos, también de cooperación interfederal, para abordar un proceso de fuertes cambios en las relaciones laborales e industriales e intervenir de manera más eficaz en el lugar en el que se dirime el conflicto, esto es, la empresa.
- 757.** El objetivo es crecer y fortalecer, fortalecer para crecer, mirando hacia fuera, ya que el crecimiento afiliativo nunca provendrá del trasvase de afiliación de una organización a otra.

La cooperación entre organizaciones

- 758.** Las nuevas realidades que caracterizan el tejido productivo, el auge del sector servicios y sus modalidades interdisciplinares, la diversificación del negocio empresarial y las nuevas tipologías profesionales que se generan con la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso productivo, contribuyen a difuminar los perfiles de los sectores de actividad tal y como los habíamos conocido hasta hace poco tiempo.
- 759.** De ahí que en el próximo mandato debamos plantearnos si los agrupamientos federativos actuales se corresponden con la realidad presente y si, en consecuencia, procede proponer otros nuevos. En todo caso, lo que sí parece evidente es la necesidad de avanzar en la cooperación entre las diversas estructuras para acometer con eficacia nuestros objetivos sindicales.
- 760.** La cooperación entre organizaciones para atender la acción sindical y el desarrollo organizativo es una apuesta estratégica, inteligente y necesaria dándole prioridad en tres supuestos: nuevas realidades empresariales, coberturas de vacíos y atención compartida en sectores fronterizos.
- 761.** Ante estas realidades ya hemos venido reflexionando sobre la necesidad de nuevas respuestas organizativas, muy flexibles, también ágiles y eficaces.

Desarrollo y fortalecimiento de la Federación de Pensionistas y Jubilados

- 762.** La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO está legalizada por la Ley 1/2002, Reguladora del Derecho de Asociación, y registrada en el Ministerio del Interior, y forma parte de la Confederación Sindical de CCOO, según el art. 17 de los estatutos confederales.
- 763.** En los informes sobre afiliación que hemos realizado, nos hemos detenido específicamente en la caída en afiliación que se produce cuando acaba la vida laboral de los afiliados y afiliadas.
- 764.** Actualmente, con los datos disponibles en la UAR, hay 24.379 personas afiliadas mayores de 65 años; de ellas, 14.610 están en la Federación de Pensionistas. Si nos referimos a mayores de 62 se convierten en 57.596 personas, estando solo afiliadas en Pensionistas 18.567, y si nos referimos a mayores de 60 años, tenemos 91.137 afiliadas y afiliados, de los cuales en Pensionistas están 20.349.
- 765.** En la Unión Europea la afiliación sindical se mantiene o se amplía en los países en los que se les ofrece ventajas específicas, o se vincula la jubilación o pensión a algún servicio sindical.
- 766.** Un estudio reciente revelaba, para el caso de CCOO de Catalunya, que el 53% de la afiliación opinaba favorablemente sobre la oportunidad de que las personas jubiladas continúen afiliadas, aunque eran sobre todo los afiliados de mayor edad los principales interesados. Entre las acciones a contemplar estaba la defensa de los intereses específicos, el asesoramiento en pensiones, en materia de servicios sociales y la promoción de actividades culturales.
- 767.** La afiliación sindical de los pensionistas se caracteriza por su fuerte componente ideológico.

Unos órganos de dirección que refuercen la confederalidad

- 768.** La necesidad de dotar de mayor operatividad a los órganos de dirección, garantizando participación democrática y gobierno eficaz, así como la permanente búsqueda de unos órganos más adecuados a la realidad sectorial y territorial del país, ha estado presente en todos los debates congresuales desde la fundación de CCOO.
- 769.** Hoy, a ese debate cuasi permanente, hay que añadir la complejidad que supone casar el necesario fortalecimiento del proyecto confederal con el definitivo asentamiento de la realidad autonómica, con los espacios de negociación abiertos en ellas y las tendencias corporativas imperantes en la sociedad.
- 770.** De ahí que se haga indispensable reflexionar sobre la adecuación de la estructura de órganos de dirección de la que nos hemos venido dotando en la mayoría de nuestras organizaciones, y en especial en la Confederación, y que nos planteemos convertir al Comité Confederal que ha venido ejerciendo como órgano deliberativo en órgano de dirección.
- 771.** Igualmente se hace necesario reflexionar sobre el sentido de reproducir los órganos de dirección de forma mecánica en todas y cada una de nuestras organizaciones y sobre la dimensión de los mismos, máxime en un tiempo en que los recursos humanos y materiales son escasos.
- 772.** Parece razonable, en este sentido, proponerse reducir el número de personas que componen los órganos de dirección, sobre todo cuando el gobierno democrático no lo garantiza tanto la cantidad de gente que participa en la toma de decisiones –siempre que se aseguren unos mínimos– como las reglas de las que nos dotamos para adoptarlas.
- 773.** Se trata de establecer criterios en las distintas estructuras y organizaciones que garanticen los elementos centrales del trabajo sindical a desarrollar; esto es, acción sindical y desarrollo organizativo, objetivando un número mínimo y máximo de personas en los órganos de dirección, atendiendo a si es estructura u organización, al número de afiliados y de trabajadores del sector, territorio, etc., y al grado mayor o menor de dispersión territorial.
- 774.** En ese sentido, debemos evitar “estructuras espejo” que reproducen de forma mimética las que adopta la dirección confederal llevándolas al conjunto de organizaciones y estructuras, incluso sin que secretarías o responsabilidades tengan un contenido mínimo que las justifiquen.

- 775.** Por otra parte, los análisis que se han venido realizando han puesto de manifiesto la existencia de problemas de conexión entre los órganos de dirección del sindicato y la actividad cotidiana en las empresas lo que, en ocasiones, genera distorsiones en la percepción y valoración de “los sindicalistas de fuera con relación a los de dentro de los centros de trabajo”.
- 776.** Parece necesario, pues, fijar criterios y programas de trabajo que garanticen el desarrollo de una estrecha conexión, el flujo permanente de información, la circulación de equipos y personas, etc., superando las inercias detectadas, los tapones existentes y las responsabilidades sin contenido, contribuyendo así al fortalecimiento de la actividad sindical cotidiana.
- 777.** Esta cuestión va a requerir una inversión de los recursos, poniendo una parte fundamental de los mismos en el sindicalismo de proximidad.

Objetivos y propuestas

El desarrollo federativo. Criterios de actuación

- 778.** Del sucinto análisis de situación realizado no se prejuzga ningún proceso de reagrupamiento federativo y sí la creación de espacios de cooperación y la identificación de sectores estratégicos para la Confederación, sobre todo ante procesos de movilización de carácter general. De ahí que nos limitemos a establecer algunos criterios de actuación:
- 779.** – Cualquier proceso de fusión o la redefinición de estructuras sectoriales de las federaciones atiende a distintas y complejas variables, partiendo de que un proceso de cambio como al que estamos asistiendo, que hace que las fronteras sectoriales que conocíamos ayer se difuminen, no puede concluir con meras sumas organizativas. Debemos plantearnos escenarios que miren más al futuro, atendiendo a estos cambios, a niveles de contractualidad homogéneos a objetivos y estrategias sindicales, con una adecuada ordenación del perímetro de actuación federal, con criterios de eficiencia.
- 780.** – Los espacios de cooperación interfederativa que crearemos tienen que servirnos para atender mejor los vacíos de cobertura en la atención a los trabajadores y trabajadoras y para evitar tensiones innecesarias en los sectores fronterizos, que hoy tenemos identificados.
- 781.** – El Comité de Dirección Confederativa definirá el método de trabajo, los elementos de coordinación y los espacios de cooperación interfederativa.
- 782.** – Identificamos como sectores estratégicos especialmente sensibles para el desarrollo de la acción sindical y de la movilización general que, a través de sus federaciones respectivas, tendrán apoyo confederal, los siguientes:
- 783.** • Transporte.
- 784.** • Medios de comunicación.
- 785.** • Grandes superficies.
- 786.** • Actividades profesionales, científicas y técnicas.
- 787.** • Sector energético.

La cooperación entre estructuras

- 788.** – En aras a una mayor eficacia en el trabajo sindical debemos garantizar la solidaridad entre organizaciones, con mecanismos de cooperación, a través de protocolos que establecerán la responsabilidad de cada uno, el trabajo a realizar, la vigencia del mismo, los recursos necesarios tanto económicos como humanos, definiendo quién los aporta y estableciendo a su vez cómo, cuándo y quién evalúa el trabajo realizado.

- 789.** – Para la realización de estos protocolos se contará con los recursos que se generan a través del código de derechos sindicales y la necesaria movilidad de cuadros.
- 790.** – Ante las nuevas realidades empresariales que vienen definidas en el Programa de Acción, cuando afectan a dos federaciones o más, estas acordarán entre ellas las pautas de actuación, con la participación de la organización territorial de cada ámbito.
- 791.** – Las organizaciones territoriales propondrán a las federaciones acuerdos para la necesaria atención sindical a las distintas empresas, sectores, localidades, polígonos que estén sin atender regularmente. Los objetivos sindicales para cubrir los vacíos existentes se concretarán a través de mapas de responsabilidades; serán temporales, fijando su vigencia y estableciendo el método de evaluación.
- 792.** – Para aquellos colectivos fronterizos que por su complejidad no se hayan adjudicado a una federación, se creará un espacio de atención compartida para el ámbito funcional, donde se compartirá la negociación colectiva, la acción sindical y la creación de equipos conjuntos para realizar los trabajos de desarrollo organizativo, afiliativo y de atención sindical, distribuyendo entre las distintas federaciones el trabajo sindical en las empresas, asignando a cada federación las empresas que les correspondan.
- 793.** – En relación a la definitiva ubicación de los sectores fronterizos existentes en la actualidad y para abordar los que emerjan, el Comité Confederal se dotará de un procedimiento reglamentario en el que se contemplen los criterios a utilizar para el encuadramiento de los mismos.

La Federación de Pensionistas

- 794.** El objetivo prioritario es reforzar la intervención social de la federación; favorecer la participación de esta, bien de manera directa o a través de la Confederación, allí donde se aborden los intereses y derechos de los pensionistas; evitar la pérdida de afiliados y afiliadas que se jubilan, y crear una potente carta de servicios. En este sentido proponemos:
- 795.** – Que todos los pensionistas y jubilados afiliados y afiliadas a CCOO mantengan la doble adscripción tanto a la federación de rama como a la FPJ. Esta seguirá teniendo una estructura organizativa y de participación análoga a la del resto de federaciones.
- 796.** – La federación, junto a su función reivindicativa sobre las pensiones, la calidad de vida de los pensionistas, la sanidad, la dependencia, el asesoramiento sindical y la prestación de servicios, realizará también actividades culturales, recreativas y de solidaridad.
- 797.** – Todos los afiliados y afiliadas cuando se jubilen, pasarán de oficio a esta federación, manteniendo a su vez la afiliación en su federación de origen, y todos los que en la actualidad están en la FPJ pasarán a estar afiliados también en la federación de rama donde terminaron su vida laboral. La medida también se aplicará a los nuevos afiliados.
- 798.** – Las afiliadas y afiliados adscritos a la Federación de Pensionistas mantendrán también sus derechos políticos de representación y voto en las federaciones de rama, estudiando el desarrollo de estructuras funcionales por la vía de agrupaciones de empresa o sector en las federaciones.
- 799.** – Se garantizará la presencia de sus representantes en los órganos de dirección confederal, Comité de Dirección y Consejo Confederal. Para el undécimo proceso congresual se garantiza a la Federación de Pensionistas el mismo número de delegados y delegadas que tienen en la actualidad, renovándose este acuerdo mandato a mandato, dependiendo de la evolución de la afiliación. En los mismos términos se actuará desde las confederaciones de nacionalidad o región y uniones regionales.
- 800.** – Se definirá la distribución de las cuotas buscando un resultado equilibrado. Se prevé la compensación temporal y transitoria de la Confederación para equilibrar el presupuesto de la Federación de Pensionistas y Jubilados, en caso de resultar necesario, hasta que por el incremento afiliativo compense un hipotético efecto negativo de este cambio organizativo.

- 801.** – Se establecerá un periodo transitorio máximo de dos años para la implementación de los acuerdos alcanzados en el Congreso Confederal. Se encargará a la UAR, con la colaboración de las FPJ regionales y las federaciones de rama, la materialización de los cambios de adscripción y sus efectos en la base de datos informáticos.
- 802.** – Con el objetivo de detener la sangría de bajas, en aquellas empresas en las que se cobra la cuota por descuento en nómina, se propondrá a nuestros afiliados y afiliadas al acercarse a la edad de jubilación el paso de la cuota a descuento bancario.
- 803.** – La cuota obligatoria de los pensionistas se definirá según los ingresos, poniendo al día los mínimos actuales y redefiniendo las cuotas especial y reducida, y cuándo deben aplicar la cuota general. Tal y como se establece en el plan integral de cuotas.
- 804.** – Se fija como objetivo de distribución de la cuota un 50% para entrar en el circuito de distribución confederal y el 50% restante para financiar a la FPJ, estudiando el impacto de una distribución progresiva durante varios años.
- 805.** – La Comisión Ejecutiva Confederal y las confederaciones de nacionalidad o región y las uniones regionales, en su ámbito, establecerán un tratamiento específico y diferenciado en gastos comunes y servicios comunes y servicios jurídicos a la Federación de Pensionistas que haga viable este proyecto. El Comité Confederal evaluará la gestión de todo el proceso.

Unos órganos de dirección que refuercen la confederalidad

- 806.** El objetivo es configurar un modelo de dirección más participativo, que fortalezca la confederalidad y la corresponsabilidad a través de la participación de todas las organizaciones confederadas en la toma de decisiones.
- 807.** Los órganos de dirección confederal, bajo el principio de reducción significativa de sus componentes, son los siguientes:
- 808.** – El Congreso Confederal.
- 809.** – La Conferencia Confederal.
- 810.** – El Consejo Confederal.
- 811.** – El Comité de Dirección Confederal, que estará compuesto por el secretario/a general de la Confederación, la Comisión Ejecutiva Confederal y las Secretarías Generales de las federaciones estatales y de las confederaciones de nacionalidad o región y uniones regionales.
- 812.** En el caso de que el resultado de la composición del comité no garantice el cumplimiento del artículo 11 de los estatutos confederales en relación a la paridad de género, como medida de acción positiva se procederá a ampliar el número de sus componentes en un porcentaje que podrá alcanzar hasta el 10%.
- 813.** El Consejo Confederal elegirá de entre sus miembros, y por el procedimiento contemplado en los estatutos, a las personas que pasarán a ampliar el Comité Confederal.
- 814.** La Comisión Ejecutiva Confederal podrá elegir en su seno un Secretariado, como órgano de gestión.

Análisis de situación

Fortalecer la comunicación

- 815.** La comunicación es la acción que permite visualizar la actividad del sindicato en cualquier ámbito, entre los afiliados y afiliadas y entre la ciudadanía en general. Es un derecho del afiliado y afiliada y un deber para los órganos de dirección en relación a ellos. En la medida que el trabajo sindical tiene carácter universal, la comunicación también es una responsabilidad con el conjunto social.
- 816.** La divulgación de nuestra actividad y opiniones a través de los diversos medios de comunicación permite el fortalecimiento interno, cumple en ese sentido una función formativa; revaloriza nuestra imagen en la sociedad, extiende nuestra influencia y favorece la afiliación.
- 817.** En este sentido, la transmisión de nuestro trabajo sindical debe ir dirigida, en primer lugar, a los afiliados y afiliadas a través de nuestros canales propios y al conjunto social a través de los medios de comunicación de masas. La fuerza de la “opinión pública sindical”, bien articulada, se multiplica y, como consecuencia, el peso específico del pensamiento sindical en el seno de la sociedad crece.
- 818.** La comunicación contribuye a la participación de la base afiliativa en la construcción de las iniciativas y propuestas sindicales, en los procesos de negociación y de movilización.
- 819.** “Socializar la información” es una prioridad, además de ser fácil e incluso barato en términos económicos. Internet permite llegar en tiempo real a cualquier lugar, pero la información no tiene que circular exclusivamente por la red, ya que tienen que garantizarse también los canales más convencionales, entre ellos, con un protagonismo especial, la reunión y/o asamblea que como tal precisa de unos objetivos y de una estrategia concreta.
- 820.** CCOO ha de incorporar la comunicación y su significado para ganar hegemonía social. Por tanto, es parte esencial de la política en general, y de la sindical y social en particular.
- 821.** El sistema de medios de comunicación de masas es complejo y diverso. Hoy atraviesa por una profunda crisis, a medio camino de las consecuencias de la prevalencia de las nuevas tecnologías y de la crisis económica que ha supuesto reducciones drásticas de la publicidad, que ha venido siendo su principal fuente de ingresos. Por otra parte, los medios de comunicación de masas hoy se han convertido en grandes empresas de la comunicación que han diversificado su campo de negocio a todo el espectro multimedia. Como grandes empresas que son, en su mayoría están alineadas con el pensamiento dominante.
- 822.** Profesionalizar la comunicación requiere un trabajo sistemático de dirigentes y expertos, pero es, ante todo, una consecuencia de la actuación política que afecta a todos los sindicalistas.
- 823.** Los sindicalistas deben conocer bien el sistema de medios actual y los procesos informativos, la creciente importancia de las fuentes, al conocimiento de Internet y las redes sociales, sin obviar con ello la comunicación convencional (reuniones, asambleas, etc.).

La formación sindical y la promoción de los y las dirigentes sindicales

- 824.** La formación sindical, como el resto de la actividad que emana del sindicato, debe obedecer a criterios políticos: la formación no es una actividad que se justifica en sí misma, sino una componente estratégica y, como tal, dependiente de una estrategia global que debe tener en consideración que la realidad sociolaboral plantea nuevas exigencias formativas, del mismo modo que el desarrollo organizativo requiere un incremento correlativo en formación.
- 825.** Es una estrategia orientada a conseguir el incremento de la capacitación y la competencia de las personas del sindicato en sus distintos niveles y funciones específicas, que a su vez mejora la eficacia y capacidad de intervención social y sindical de la organización.
- 826.** La formación como transmisora de ideas y valores está transversalizada por las políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 827.** Debe favorecer la comprensión de los procesos políticos, sociales, culturales y económicos del entorno, la comprensión de las relaciones laborales en la empresa y de las dinámicas sociopolíticas en el territorio. Debe procurar un conocimiento ajustado de la organización, sus fines, su estructura y sus mecanismos de participación.
- 828.** Debe capacitar para interpretar y elaborar criterios sindicales de actuación e intervención. Para favorecer igualmente la adquisición e incorporación de habilidades específicas necesarias para ejercer las funciones de dirección, representación, participación, negociación y conflicto.
- 829.** La formación sindical presencial es una prioridad dado su potencial socializador, algo capital en un proyecto colectivo como el nuestro, lo que debe ser compatible con la formación online.

La necesaria disputa de la hegemonía cultural

- 830.** La hegemonía de la ideología neoliberal [pensamiento único] ha permitido el dominio casi absoluto de la economía especulativa en todo el orden social y, muy particularmente, en las políticas llevadas a cabo para enfrentar la crisis, y ha debilitado la democracia como participación responsable de la ciudadanía en las decisiones que afectan a la organización social.
- 831.** En el escenario de la disputa por la salida a la crisis aparecen en primer lugar los espacios económico y político; en ellos se dirime el inmediato, corto y medio plazo de las condiciones laborales y sociales, el modelo de desarrollo y la consolidación o degradación de la democracia.
- 832.** La democracia, la participación social, los derechos humanos, la organización de la sociedad son parte de la necesaria disputa de la hegemonía cultural y social en nuestro país. Son espacios que se asientan y se desarrollan sobre otro también decisivo: el cultural, que es producto de los anteriores, pero también su condicionante y a veces determinante.
- 833.** La necesidad de respuestas políticas y de alternativas económicas viene acompañada de la urgencia de recuperar unos valores al tiempo que se combaten otros. Si se tiene en cuenta la gravedad de la ofensiva reaccionaria, se hace impensable una salida democratizadora sin la premisa de la presión continua de la ciudadanía; premisa que solo puede darse en el marco de una intensa movilización cultural.
- 834.** La cultura, el trabajo de creación y difusión de valores culturales que definan lo que somos individual y colectivamente, deben inscribirse, con naturalidad, dentro de la actividad sindical; máxime en un tiempo en que bajo la coartada de la crisis y de una determinada cultura de la catástrofe se recortan drásticamente los recursos culturales públicos.
- 835.** En ese sentido, uno de los pilares básicos de esa disputa debe ser la puesta en valor de la participación social y ciudadana en el proceso de construcción social. Participación que ha sido despreciada por los sucesivos gobiernos españoles; los de la derecha porque no coinciden con ese objetivo y los de la izquierda porque llegados al gobierno, que no al poder, lo minimizan. Poner los pilares para una construcción democrática de la participación social y ciudadana es básico en la disputa por la hegemonía cultural, y los sindicatos somos pieza fundamental en ella.

Objetivos y propuestas

Fortalecer la comunicación

- 836.** El objetivo de este congreso debe ser desarrollar y fortalecer la comunicación interna y externa, a través de los medios convencionales y los tecnológicos. Para ello proponemos:
- 837.** – Establecer canales de comunicación interna para el conjunto de las estructuras y organizaciones de la Confederación, desde la sección sindical a los órganos de dirección confederal, a través de un protocolo sobre el papel que cada organización y estructura van a tener en esta materia, para con ello evitar duplicidades y vacíos.
 - 838.** – Impulsar la utilización de la videoconferencia para reuniones diversas, plenarios de secretarías, grupos de trabajo..., favoreciendo así la optimización de los recursos y ganando agilidad.
 - 839.** – Seguir trabajando para ampliar la base de datos de correos electrónicos y de móviles para generalizar el uso de estos soportes y, con ello, ganar en agilidad en la comunicación.
 - 840.** – Realizar un estudio económico y de la funcionalidad del conjunto de las publicaciones convencionales de las organizaciones confederadas para abordar la posibilidad de una propuesta confederal que integre lo existente, racionalizando recursos, contenidos y distribución.
 - 841.** – Elaborar un programa que contemple el desarrollo del uso de las tecnologías de la información para la extensión de la acción sindical y organizativa hacia los centros de trabajo y la afiliación, que incorpore un plan de extensión de dichas tecnologías a las secciones sindicales.
 - 842.** – Avanzar en una mayor profesionalización en la atención a las webs. Las webs son espacios que sistematizan las rutinas de las organizaciones. Son un factor determinante para conseguir eficiencia y optimizar la relación entre esfuerzos y resultados. Las webs deben tender a convertirse en un periódico diario de carácter socioeconómico y laboral, que incorpore información, análisis..., que permita a la afiliación acceder a la información en tiempo real.
 - 843.** – Potenciar plataformas de trabajo en red que proporcionen inmediatez y coordinación en la comunicación de las estructuras y favorezcan la reducción de costes y tiempos de trabajo.
 - 844.** – Reforzar la presencia de la organización en las redes sociales y en otros ámbitos que se presten a la participación en la red, consolidando un equipo coordinador cohesionado.
 - 845.** – Continuar promoviendo el uso no sexista del lenguaje e imagen a través de las revistas confederales, notas de prensa, informes, campañas, publicaciones...
 - 846.** – Promover la producción propia audiovisual, unificando recursos de las organizaciones confederales, para homogeneizar mensajes y ganar en efectividad mediática y económica.
 - 847.** – Gestionar la aplicación del derecho de acceso a las televisiones públicas.

La formación sindical

- 848.** La formación sindical debe orientarse tanto hacia el externo, entendida como una forma de capacitación de representantes sindicales, cuadros y dirigentes (pero también de la afiliación) para facilitar el conocimiento, interpretación e intervención en los distintos procesos que les afectan, como hacia el interno, en este caso entendida como un buen conocimiento de la organización, de los principios que la sustentan, de sus mecanismos de participación y de construcción de la toma de decisiones.
- 849.** Debe ser enfocada desde una orientación que permita extraer, sistematizar y consolidar el conocimiento acumulado en la propia organización. Con esta finalidad proponemos:

- 850.** – Incorporar a los programas formativos las conclusiones y el Programa de Acción aprobado en el 10 Congreso Confederal.
- 851.** – Los itinerarios formativos basados en temas vertebradores de la política y acción sindical promoverán la especialización, incluyendo estrategias para gestionar la afiliación en todas sus fases (afiliación, fidelización, seguimiento).
- 852.** – Establecer un programa de acción formativa que contemple los espacios de actuación de las distintas organizaciones de la Confederación, definiendo cuál es el papel de cada una de ellas, que evite duplicidades y solapamientos.
- 853.** – Coordinar en cuanto a fechas y contenidos las escuelas o cursos de verano que las distintas organizaciones vienen realizando.
- 854.** – Crear un **centro confederal de recursos materiales y humanos** en materia formativa, que incorpore la necesaria actualización de los recursos pedagógicos, soportes y materiales formativos, así como los necesarios desarrollos tecnológicos; además de la formación de formadores, que se desarrollará en todas las estructuras formativas, como fórmula de internalización de equipos docentes, con la aportación de cuadros sindicales, de expertos, de personas vinculadas al sindicato que provienen de los ámbitos universitarios, capaces de impartir la capacitación en valores, ideas y conocimientos.
- 855.** – La Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico ha de convertirse en el centro de formación de dirigentes sindicales, y establecerá programas específicos para jóvenes sindicalistas. La escuela confederal trabajará sobre la base de cursos ordenados trimestralmente y promoverá acuerdos, en el marco de la política de cooperación de la Confederación, con organizaciones sindicales europeas e internacionales y con la academia dependiente de la Confederación Europea de Sindicatos.
- 856.** – Creará la Universidad del Trabajo, con la fórmula jurídica adecuada, que impartirá cursos de especialización sobre economía, derecho, sociología, etc., a través de acuerdos con distintas universidades, sirviendo como ejemplo el protocolo de cooperación que CCOO ha suscrito con la UNED y que permite, además de la aportación que esta realiza, la obtención de titulaciones propias de esta universidad.
- 857.** – Formar de manera específica en igualdad de género, con la finalidad de capacitar al conjunto de CCOO, y en concreto a sus dirigentes, en la aplicación sistemática de la transversalidad de género y no discriminación por razón de sexo.
- 858.** – Dar continuidad a la formación sindical internacional, en estrecha colaboración con el Instituto Sindical Europeo (ETUI) y el centro formativo de la OIT, participando en el diseño e impartición de sus acciones formativas. Asimismo es esencial establecer nuevos vínculos de cooperación con otras escuelas confederales de sindicatos europeos.
- 859.** – Trabajar para conseguir un modelo de formación sindical autosuficiente y estable con independencia de las fuentes de financiación. Es imprescindible dotar de financiación estable a este sistema de formación sindical, como aprobó el 9º Congreso Confederal.

La necesaria disputa de la hegemonía cultural

- 860.** CCOO, con su identidad e historia propias, somos y queremos seguir siendo una parte determinante de la sociedad.
- 861.** Como sindicato nacemos alrededor de la cultura del trabajo, del trabajo como creador de riqueza y factor de socialización. Así, rompemos con la invisibilidad de las personas que aportan su trabajo como principal valor a la sociedad, reclamamos sus derechos, pero también practicamos otra forma de vivir, de pensar y de actuar. Somos creadores y promotores de nuevos valores.
- 862.** Asumimos la solidaridad y la cooperación como valores que nos definen y diferencian, como formas propias no solo de defensa frente a la hegemonía del capital, sino también de afirmación de esa manera diferente de vivir, de compartir, de conocer, de organizar la vida y la sociedad.
- 863.** El sindicato tiene que abordar líneas de trabajo que modifiquen la visión que reduce el conflicto laboral a un enfrentamiento provocado por los sindicatos en defensa de intereses de sectores minoritarios dentro de la clase obrera, cuando no los de la propia organización. Lo que no es sino una expresión de la cada vez mayor hegemonía en nuestra sociedad de valores

culturales no ya conservadores, sino claramente reaccionarios, especialmente en lo que se refiere al mundo de lo social y en concreto de las relaciones laborales.

- 864.** La disputa sobre la cultura, sobre los valores culturales, forma parte de la disputa sobre cuál ha de ser la salida de la crisis. El necesario viraje hacia una salida a la crisis que tenga en cuenta a las personas, que ponga límites y controles al poder del dinero, que recupere la centralidad para el trabajo, requiere una regeneración cultural. Por contra, una de las características de la salida impuesta por el capital financiero es el empobrecimiento cultural. Los recortes atacan a la diversidad cultural y a su potencialidad crítica, mientras se reafirma el modelo de la cultura espectáculo y la degradación cada vez mayor de la cultura de masas.
- 865.** La necesaria disputa de la hegemonía cultural no se libra desarrollando una línea de trabajo específica, sino interviniendo desde los más diversos campos y siempre promoviendo la participación y el pensamiento crítico como generadores de dinámicas que permitan que los valores alternativos a los dominantes se configuren como mayoritarios en la sociedad. Para ello es necesario estar a la ofensiva en el debate de las ideas y concitar la confluencia más amplia entre todos los sujetos sociales y sus respectivas organizaciones que comparten valores alternativos. Así, nos planteamos:
- 866.** – Potenciar y difundir nuestros valores, convertir nuestras prácticas culturales en mensaje, en relato renovado, en propuestas para los trabajadores y trabajadoras y el conjunto de la sociedad, y establecer desde ellas canales de diálogo y alianzas con los diferentes sectores progresistas de la cultura, para desarrollar una labor de reflexión, movilización y pedagógica.
- 867.** – Fortalecer los espacios de relación y cooperación con la comunidad universitaria, así como desarrollar una política que vertebre los espacios de cooperación con el mundo de la cultura, contando con la participación del sector de los trabajadores de la cultura de la FSC.
- 868.** – Desarrollar la red confederal de políticas y actividades culturales.
- 869.** – Convertir el 1º de Mayo en una singular referencia, desarrollando actividades complementarias a las movilizaciones, que pongan en el centro el valor del trabajo, el papel del movimiento obrero y sindical a lo largo de la historia, el sindicalismo internacional...

Análisis de situación

La gestión de nuestros recursos

- 870.** La actividad económica del conjunto de las organizaciones de la Confederación durante los ejercicios 2009-2012 se ha desarrollado en un escenario político y económico muy complejo, acompañado de un violento ataque al movimiento sindical, a través de una pertinaz campaña de cuestionamiento de la legitimidad del sindicalismo.
- 871.** La contribución del sindicalismo a la sociedad se mide en expansión de derechos, mejora de las condiciones socioeconómicas y laborales de los trabajadores, desarrollo de la sociedad civil y de las instituciones democráticas y cobertura del Estado de bienestar, por lo que las limitaciones a su intervención, mediante el recorte de sus recursos y la desregulación del sistema de relaciones laborales, apuntan hacia la involución en derechos y conquistas sociales.
- 872.** Es necesario resaltar la responsabilidad que CCOO tiene contraída con la afiliación y la sociedad en general en la obligación de gestionar los recursos con la mayor eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras. Gestionamos las cuotas de nuestra afiliación, los recursos obtenidos de la prestación de servicios, la actividad de nuestras fundaciones y empresas, los programas subvencionados y los recursos humanos del sindicato. Durante este mandato hemos seguido trabajando en las herramientas confederales administrativas y tecnológicas, fundamentalmente en las diseñadas para una mejor gestión de los recursos.
- 873.** La Ley de Reforma y Adaptación de la Legislación Mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea obligó a adaptar la normativa contable española a las normas internacionales, aprobando el Gobierno, por RD 1514/2007, el Plan General de Contabilidad. Así, el Consejo Confederal aprobó el Plan Contable Confederal de CCOO, de obligatoria aplicación para todas las organizaciones, con una parte específica derivada de nuestra singularidad, así como normas para su aplicación.
- 874.** Todas las herramientas pueden mejorar el funcionamiento de CCOO, pero para ello es necesario además el compromiso de su aplicación universal por parte de las organizaciones, sin excepciones. Es necesaria la cooperación y el compromiso para avanzar en la gestión eficiente de los recursos. Dichas normas y herramientas son medios, no fines, y por tanto su uso, desde la transparencia y el conocimiento que aportan, garantiza una mayor eficacia en la gestión de los recursos, mejorando nuestra organización y prestando mejor atención, dando más y mejores servicios a nuestra afiliación, y defiende mejor los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Estatuto de los y las sindicalistas de CCOO y actuaciones en materia de violencia de género

- 875.** Prestigiar socialmente la función sindical y los derechos sindicales, tanto en la empresa como en la sociedad, es parte fundamental para el ejercicio de las libertades sindicales. Ello nos obliga no solo a realizar una apuesta por la transparencia sino también a regular sus funciones y condiciones de su actividad y dedicación sindical.
- 876.** Las y los sindicalistas de CCOO pueden ser por dispensa total o parcial de la asistencia a su puesto de trabajo, por contratación [asalariado] o militancia; realizan su actividad sindical durante el mandato para el que fueron elegidos tanto en un proceso electoral en el centro de trabajo si se presenta a las elecciones sindicales, a la sección sindical, como a un órgano de dirección de las estructuras, organizaciones o de los órganos de dirección de la CS de CCOO a través de los respectivos procesos congresuales.

- 877.** Los y las sindicalistas pueden desarrollar su actividad tanto en la empresa (sección sindical o comité) como en las distintas estructuras de la organización confederal, territorial o federal del sindicato; pueden ser asalariados o no, están orgánicamente adscritos a los órganos, estructura o secretaría donde desarrollan su actividad.
- 878.** Tal y como establece el Código de Derechos Sindicales, el crédito horario y su acumulación son patrimonio del sindicato, independientemente de que la titularidad en origen sea de la representación legal de los trabajadores. El uso de estos derechos sindicales nos permite contar con compañeros y compañeras con dedicación a jornada completa o parcial al sindicato, a los trabajos que se desprenden de la actividad sindical y de la pertenencia a la dirección del sindicato en las distintas estructuras.
- 879.** Por otra parte, la actual coyuntura económica exige una reafirmación del compromiso asumido por Comisiones Obreras con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación en los ámbitos sindicales, laborales y sociales.
- 880.** La violencia de género y, en particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son una lacra social que se mantiene muy presente en todos los ámbitos y se acrecienta en los momentos de crisis económica y de empleo como la actual.

Presente y futuro del patrimonio sindical acumulado

- 881.** La Ley 4/1986, de 8 de enero, sobre cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado, ha cumplido 26 años de vigencia, tiempo en el que el modelo de la política sobre tratamiento de la devolución del mismo a los agentes económicos y sociales ha servido para determinar que dicho modelo se ha agotado. Hoy, en la práctica, el principal problema no es tanto reivindicar las cesiones de locales sindicales, aunque todavía quedan algunas importantes, sino el del mantenimiento y rehabilitación de los que ya tenemos cedidos. Esta preocupación la veníamos plasmando desde hace muchos años, ante una realidad constatada, en todos aquellos documentos donde abordábamos este tema y donde reivindicábamos la posibilidad de que “el patrimonio sindical tenga una partida propia en la Ley de Presupuestos”.
- 882.** En debates congresuales anteriores ya se había planteado la necesidad de orientar a toda la organización hacia la perspectiva de que en el futuro, a corto plazo, nuestras necesidades debían ir por dos caminos: permutar edificios antiguos por locales de nueva construcción, aun a riesgo de abandonar emplazamientos céntricos, por otros más funcionales y de menor coste de mantenimiento, y enajenar bienes de patrimonio no susceptibles de utilizar, y con los importes obtenidos invertirlos en obras de mantenimiento y rehabilitación de los que ya tenemos cedidos.
- 883.** En definitiva, estamos ante una realidad incuestionable que está en el conocimiento del conjunto de la organización. A esto tenemos que añadir que desde hace muchos años el presupuesto oficial del Ministerio para estos menesteres ha sido muy pequeño y que las perspectivas para futuros ejercicios son incluso peores, mientras que nuestras necesidades son cada día mayores y sin posibilidades reales de dar una respuesta financiera con medios presupuestarios propios.

Objetivos y propuestas

Mejorar la gestión de los recursos

- 884.** Mejorar la eficiencia en la gestión del conjunto de los recursos, situando nuestra acción sindical en el contacto directo y permanente con los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, es nuestro objetivo fundamental, para ello proponemos:
- 885.** – Consolidar y ampliar los centros contables de las organizaciones confederadas, y la utilización de las herramientas confederales acordadas.
- 886.** – Culminar la unificación de los sistemas informáticos (SIC) como plataforma de integración del modelo organizativo, de gestión de recursos humanos y económicos, y de todas las entidades vinculadas: empresas, fundaciones y asociaciones.

- 887.** – Afianzar el Mapa de Consolidación Fiscal como referencia para la puesta en marcha de la planificación y la gestión de los recursos.
- 888.** – Ampliar al conjunto de las organizaciones el conocimiento de la realidad financiera y contable del conjunto de las organizaciones confederadas.
- 889.** – Consolidar el Departamento de Auditoría y Consultoría Interna Confederal, dando continuidad a la Memoria de la Realidad Confederal, como herramienta fundamental para garantizar la transparencia y el fiel reflejo de la realidad de los recursos, así como la detección de posibles necesidades de redistribución de los mismos.
- 890.** – Avanzar en la integración en la UAR de la liquidación de gastos/ingresos comunes y establecer mecanismos de cumplimiento de lo acordado, garantizando que el coste de los servicios y consumos recaiga sobre quien los utiliza.
- 891.** – Dar continuidad a las auditorías externas como instrumento de transparencia, adecuándolas a las necesidades económicas y organizativas.
- 892.** – Destinar los recursos humanos, económicos y tecnológicos para conseguir los objetivos estratégicos planteados en el Programa de Acción, incrementando la acción sindical y la organización del sindicato en los centros de trabajo, y mejorando la atención y la participación de la afiliación. Para ello son necesarias una mayor autosuficiencia financiera y una gestión transparente de los recursos, con el objetivo de mejorar la gestión económica del sindicato sobre la base de incrementar los ingresos y racionalizar los gastos, haciendo más eficientes los recursos y situando el crecimiento afiliativo en el centro de la estrategia sindical.
- 893.** Los recursos humanos y económicos deben dirigirse a reforzar la organización, a las políticas dirigidas a nuestros afiliados y afiliadas, a la cooperación entre organizaciones y estructuras, y en todo caso a la defensa de los trabajadores y trabajadoras.
- 894.** Deberemos, por tanto, reorientar los recursos hacia el centro de trabajo, reforzando el sindicalismo de proximidad, atendiendo a los delegados y delegadas, haciendo extensión electoral y crecimiento afiliativo. Avanzaremos para ello en la adopción de medidas que supongan un adelgazamiento de las estructuras en el conjunto de las organizaciones y estructuras de la Confederación acorde con el modelo organizativo del que nos dotemos, mayor racionalización en la utilización de los recursos sindicales de que dispongamos, así como su distribución en las estructuras sindicales que realmente los necesitan. En esa línea será prioritario:
- 895.** – Fortalecer la redistribución de recursos que pueden suponer los fondos confederales. Se crearán planes específicos, definiendo objetivos y sistemas de evaluación de los mismos, que se financiarán mediante los fondos FDOC.
- 896.** – Garantizar la sostenibilidad de las organizaciones confederadas, sus estructuras y entidades vinculadas.
- 897.** – Implementar el Presupuesto Confederal Integrado como herramienta de planificación de los recursos del conjunto de la organización, de acuerdo con las prioridades sindicales establecidas, y que permita la colaboración y cooperación entre las distintas estructuras. En definitiva, un instrumento que permita la coherencia y la globalidad, en un marco de descentralización del origen y aplicación de los recursos, y la aplicación de políticas redistributivas de los mismos.
- 898.** – Planificar los recursos basándose en el presupuesto equilibrado, que permita la autosuficiencia financiera y por tanto la autonomía sindical.
- 899.** – Potenciar las políticas de ahorro, periodificar los esfuerzos económicos y generación de remanentes, que permitan contar con los recursos en el momento que se necesitan.
- 900.** – Avanzar en una gestión integrada e integral de los recursos que nos permita, por un lado, optimizar y racionalizar los escasos recursos humanos y económicos con los que vamos a contar y, por otro, minimizar el gasto. Para lograr ambos objetivos se hace necesario aplicar un nuevo modelo de organización y racionalización de los recursos humanos y económicos basados en compartirlos, solidaria y mancomunadamente, entre las distintas estructuras de CCOO.
- 901.** – Crear el **Departamento Confederal de Recursos Humanos**, con características de recurso y financiación compartida, con el objetivo de dar cobertura al conjunto de organizaciones confederadas. Instrumento básico para analizar,

orientar y homogeneizar las políticas laborales en el conjunto de la organización, así como la carrera profesional y la promoción profesional del colectivo de trabajadores y trabajadoras.

- 902.** – Evolucionar, desde la actual aplicación “del Portal del Empleado”, hacia una aplicación que permita: la comunicación directa de trabajadores y gestores de personal simplificando un buen número de gestiones, eliminar la circulación de documentos en soporte papel (nóminas, certificados, declaraciones, etc.), e incorporar otras opciones, como el control de tiempo de trabajo y el gestor integral de recursos humanos, a través del SIC.
- 903.** – Compartir y mancomunar, hasta donde sea posible, trabajos y actividades internas de carácter técnico y administrativo, aprovechando las infraestructuras administrativas existentes, mediante la reestructuración y reordenación de departamentos y servicios, en el objetivo de un uso común y compartido por el conjunto de organizaciones.
- 904.** – Articular un sistema de gestión confederal de recursos a través de políticas de centralización de compras, basado en la aplicación de economías de escala.
- 905.** – Compaginar la autonomía de cada organización confederada con criterios de racionalización y gestión eficiente de los recursos.
- 906.** – Aplicar criterios homologables en las políticas de gestión, independientes del grado de autosuficiencia en los recursos disponibles.
- 907.** – Realizar políticas de control y mejora de las ratios de coste, adecuándolas a la disponibilidad de recursos propios.
- 908.** – Impulsar un proceso de racionalización e integración, sobre bases homogéneas, de las fundaciones dependientes de la Comisión Ejecutiva Confederal, haciéndose extensivo al conjunto de las organizaciones confederadas.
- 909.** – Aumentar los ingresos propios a través de un incremento de la afiliación, con el objetivo de profundizar en la autofinanciación.
- 910.** – Dar un tratamiento integral al conjunto de los recursos de redistribución, tanto los procedentes del ámbito confederal como los procedentes de las organizaciones federales y territoriales. La articulación del conjunto de recursos compartidos a través de los fondos permitirá un mayor compromiso, corresponsabilidad y complementariedad.
- 911.** – Acometer una mejora en la política de redistribución de recursos, a nivel confederal, mediante dos mecanismos de redistribución de los mismos: el Fondo de Desarrollo Organizativo Confederal (FDOC) y el Fondo Confederal de Cohesión (FOCOC), que se financiarán básicamente a través de mecanismos de aportación de un porcentaje de los recursos no finalistas y un 1% de la cuota descontado en origen. Dichos fondos serán estrictamente finalistas y se regirán por los respectivos reglamentos que aprobará el Consejo Confederal, que deberán clarificar y regular: objetivos, responsabilidades y mecanismos de evaluación de resultados. Los objetivos deberán ser cuantificables y evaluables.
- 912.** – El FOCOC deberá evolucionar desde su actual virtualidad como mecanismo de compensación coyuntural de necesidades de reducción de plantillas a un sistema de planificación y adaptación de los recursos humanos a las posibilidades económicas de la organización. En consecuencia se hará un plan cuatrienal, que irá acompañado de un reglamento, que contemplará su financiación, finalidad, funcionamiento y gobierno del mismo.
- 913.** – Aprobar un plan integral de cuota, que comprenda los ejercicios 2014-2017, que permita adecuar las mismas a la situación económica, social y afiliativa, avanzando en la mejora de su gestión a través de la UAR y de las UAT. Dicha iniciativa nos permitiría poder planificar los recursos disponibles y garantizar estabilidad y capacidad de actuación.

Estatuto de los y las sindicalistas y actuaciones en materia de violencia de género

- 914.** Los criterios para la elaboración del estatuto se basarán en las siguientes funciones y tareas:
- 915.** – Sindicalistas con responsabilidades en los órganos de dirección, cuyas funciones vienen dadas por lo previsto en los estatutos correspondientes y en los acuerdos congresuales.

- 916.** – Sindicalistas que realizan funciones de apoyo o adjuntos en los equipos de las secretarías en cualquiera de los niveles de la Confederación y que tienen encomendadas tareas delegadas, de estudio, para el desarrollo de los planes de trabajo, de coordinación... En este apartado se incluyen los equipos de atención sindical.
- 917.** – Sindicalistas que realizan funciones de apoyo técnico por su titulación o conocimiento, realizan sus tareas bajo la dirección de los titulares de secretaría o técnicos del sindicato.
- 918.** – En todos los casos, el mandato finaliza en el mismo momento en el que finalice el del titular de la secretaría y/o de los órganos de dirección a los que su trabajo esté vinculado.
- 919.** – Los ceses son automáticos cuando se agoten los mandatos o cuando lo decidan los órganos de dirección por los que fueron elegidos. La renovación y continuidad de los y las sindicalistas deben hacerse explícitamente siempre que se inicie un nuevo mandato.
- 920.** – Los y las sindicalistas de CCOO deben ser una referencia sindical, asumir los compromisos derivados de su vinculación a los órganos de dirección a cualquier nivel de la Confederación, debiendo mantener una estrecha relación con su centro de trabajo de origen y que en este, los afiliados/as y la plantilla, conozcan la actividad que realiza.
- 921.** – La dedicación de las personas que forman parte de los órganos de dirección, o que están vinculados a los mismos, es plena, con las incompatibilidades reguladas en los estatutos.
- 922.** – En ningún caso se pueden realizar actividades privadas o no sindicales en el uso de sus derechos sindicales.
- 923.** – El sindicato contará con un registro público de sindicalistas, en el que constará, entre otras informaciones, secretaría, organización o estructura, órgano de dirección al que está vinculado, su actividad y fecha de finalización de mandato.
- 924.** – Las y los sindicalistas son la figura que, desde la solidaridad y movilidad de cuadros, nos permiten atender el déficit de recursos en las organizaciones.
- 925.** – El sindicato garantizará a todos los y las sindicalistas la formación necesaria para desarrollar el trabajo que se les ha asignado o para el que han sido elegidos.
- 926.** – Todos los y las sindicalistas de CCOO solicitarán a sus empresas o Administración el descuento de las huelgas convocadas por el sindicato, dando la debida publicidad; solo en el caso de que este no se pueda llevar a cabo por problemas de gestión, deberán ingresar la cantidad equivalente al descuento a las fundaciones del sindicato, dando conocimiento público en sus centros de trabajo.
- 927.** – CCOO, consecuente con sus principios y valores en la lucha contra la desigualdad y la violencia de género, incrementará su actuación en el ámbito social, laboral y sindical para su prevención y erradicación. Para ello, tras el 10 Congreso Confederado, en el primer semestre el Consejo Confederado que se celebre, aprobará una modificación de los reglamentos del régimen disciplinario, tanto de las personas afiliadas como del conjunto de los órganos del sindicato, para reforzar la protección frente a actuaciones tan execrables, así como un protocolo de actuación para prevenir y sancionar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito interno del sindicato, que será de obligado cumplimiento para la CS de CCOO y para todas las organizaciones confederadas.

Sobre patrimonio sindical

- 928.** Instar la modificación de la Ley 4/1986, en el sentido de que los ingresos procedentes de enajenaciones de bienes del PSA, así como de los arrendamientos de los mismos, puedan quedar a disposición del Ministerio de Empleo sin ser ingresados ni contabilizados por Hacienda como ahora sucede, con el fin de conseguir la rapidez y oportunidad necesarias para cumplir con los criterios finalistas que ya recoge dicha ley, cuales son los de emplear dichos recursos en obras de mantenimiento y rehabilitación, así como en la compra de locales, cuando ello sea necesario. Todo ello, acompañado de una reforma del reglamento que permita a la Comisión Permanente, por delegación del Pleno de la Comisión Consultiva, agilizar las ventas y/o compras de inmuebles y otros bienes del PSA [esta medida es una de las que ya se ha planteado ante el Ministerio de Empleo en varias ocasiones de cara a una modificación de la Ley General de Presupuestos del Estado].

- 929.** – Seguir discutiendo en las organizaciones la posibilidad/necesidad de entrar en una política de permutas que nos permita ir abandonando locales viejos, poco funcionales, y por tanto costosos de mantener, sustituyéndolos por locales de nueva construcción, más funcionales y acordes con las necesidades actuales.
- 930.** – De no ser posible ninguna de las dos vías anteriores en el corto plazo, habrá que optar por estudiar fórmulas presupuestarias que permitan la financiación de los costes de mantenimiento y/o rehabilitación territorialmente localizados, lo que llevará a la elaboración de presupuestos que necesariamente tendrán que prever esas necesidades por cada organización.
- 931.** – Sin abandonar la perspectiva de reclamar el patrimonio sindical acumulado en propiedad, estas alternativas deberían debatirse en cada organización y adoptar las decisiones coherentes con lo que antecede para activar coordinadamente en el conjunto de la Confederación. Ello debe implicar en cada unión territorial lo siguiente:
- 932.** • Analizar la actual situación de cada uno de los locales de Patrimonio Sindical que hoy ocupamos (estado de los mismos, fiscalidad, espacio disponible, etc.). Valorar los que tenemos en propiedad o alquilados, evaluando sus costes tanto de alquiler como de mantenimiento.
- 933.** • Revisar el inventario del Patrimonio Sindical que cada organización tiene en su poder para evaluar la posibilidad de sustituir los actuales locales en alquiler, o incluso en propiedad (si pudiera interesarnos su venta), por otros de Patrimonio Sindical.
- 934.** • Analizar la posibilidad de que instituciones públicas (ayuntamientos, comunidades autónomas...) o empresas privadas puedan tener interés en permutar otros bienes inmuebles, más útiles para nosotros, por los del Patrimonio Sindical, iniciando contactos en esta dirección.
- 935.** • Valorar que bienes inmuebles, solares..., pueden ser vendidos por no sernos de interés, teniendo en cuenta si están ocupados y qué perspectivas de desalojo hay.
- 936.** – En caso de ser descartables opciones de permuta o venta de locales que ocupamos actualmente, evaluar la necesidad de obras o reparaciones: la posibilidad del sindicato de asumirlas financieramente o la necesidad de incluirlas entre las que demandamos al Ministerio de Empleo su acometimiento, su grado de urgencia...

Reivindicación y renovación ética del sindicalismo. Notas finales

- 937.** El predominio de las finanzas sobre la economía, de los mercados sobre la política y la brecha abierta entre la política y la ciudadanía favorecen el predominio ideológico de las tesis neoliberales, generándose simultáneamente una crisis de la política y de las propias instituciones, que aparecen ante la sociedad como algo distante y esclerotizado.
- 938.** En este contexto hay que incorporar los elementos que configuran una cierta crisis del sindicalismo, en un marco de crisis del conjunto de los sujetos sociales, que no conduce a su desaparición, sino a su necesaria transformación, sin renunciar a sus señas de identidad, a los valores en los que se sustenta.
- 939.** La contribución de los sindicatos ha sido clave para la creación y desarrollo de los modernos sistemas de relaciones laborales (negociación colectiva, derecho del trabajo, instituciones de medición), destinados a equilibrar colectivamente la profunda asimetría y desigualdad que caracterizan el contrato individual entre empresas y trabajadores.
- 940.** Paralelamente, los propios sindicatos se han ido transformando a sí mismos, tanto en sus estructuras organizativas (desde el sindicalismo de oficio al confederal) como en sus estrategias de intervención, crecientemente propositivas sin renunciar a la gestión del conflicto social.
- 941.** Coincidiendo con la fase más dura de la crisis económica, y del empleo, asistimos a una campaña sistemática contra el sindicalismo por parte de la derecha política y mediática que unas veces impugna sus convocatorias reivindicativas y movilizadoras y otras su estrategia dialogante y negociadora, con el objetivo común de deslegitimar socialmente su intervención, recortar sus derechos e imponer la lógica mercantilista en las relaciones laborales.

- 942.** La combinación de viejos resabios reaccionarios con el doctrinarismo neocon proyecta una imagen distorsionada del sindicalismo, presentado como anacrónico y disfuncional, poco representativo y perturbador del libre funcionamiento del mercado, con objeto de justificar así iniciativas y prácticas orientadas a reducir derechos y ampliar desigualdades sociales.
- 943.** A ello se suma, además, la crisis global del empleo que ha estallado con dramática virulencia en el contexto de la “Gran Recesión” de 2008, y cuya magnitud plantea una encrucijada de indudable gravedad para el movimiento sindical. Y ello tanto a nivel de su capacidad de intervención en la defensa del empleo y de los derechos de los trabajadores como de la propia legitimidad de las organizaciones sindicales.
- 944.** En este contexto, el sindicato debe revisar y renovar estrategias tanto en el ámbito de la acción, presencia e intervención cotidiana en los centros de trabajo, en la sociedad, negociación colectiva, asesoramiento, representación institucional como de la opinión, estrategia de comunicación, creación de imagen y opinión, intervención en las redes sociales...
- 945.** La puesta en valor de la función sindical es un componente estratégico de la acción sindical, que requiere de mucha visibilidad del sindicato, de sus dirigentes a todos los niveles, desde la empresa hasta la dirección confederal, tanto en el centro de trabajo como en la sociedad, en el conflicto y en la negociación, en su capacidad de propuesta y de alternativas.
- 946.** Y requiere del impulso de un amplio proceso de renovación y de modernización de sus estructuras y de sus métodos de trabajo.
- 947.** CCOO ha de fortalecer la idea de que se configura no solo como una organización que representa al trabajo asalariado para abordar y negociar las condiciones salariales, de empleo y de trabajo, sino que deviene en un actor social que representa la identidad global de los trabajadores y trabajadoras en su conjunto y que, por consiguiente, se relaciona con el resto de actores sociales y políticos, como representación de la ciudadanía social. Los sindicatos son, por tanto, un pilar fundamental del Estado democrático moderno.
- 948.** No se trata tampoco de un discurso autocomplaciente o defensivo sino que, aun lamentando la campaña de descalificaciones y la desafección resultante de una parte de la sociedad, el sindicalismo asume que estas son en parte el reflejo distorsionado de sus propias limitaciones, inercias e incluso errores organizativos y de comunicación, por lo que se plantea una nueva estrategia en clave autocrítica, propositiva y renovadora, apostando por un modelo de proximidad, de presencia permanente en los centros de trabajo, que permita consolidar los espacios de intervención ya existentes y desarrollar otros en los que, hasta el momento, su presencia ha sido más débil (parados, trabajadores de microempresas, TRADE, becarios, profesionales...), al tiempo que se renueva el compromiso con la ética del trabajo, el funcionamiento democrático y la autonomía sindical.
- 949.** El sindicato debe igualmente ser muy transparente, adoptando las medidas de control interno necesarias. La transparencia es una de las señas de identidad de CCOO.
- 950.** Con la vocación de avanzar en esta profunda transformación, nos planteamos las medidas que contempla el Programa de Acción del 10 Congreso. La necesidad de reivindicarnos ante tantos, tan injustos y malintencionados ataques no debe obviar la necesaria renovación ética de la práctica sindical que la sociedad y nosotros, antes que nadie, nos exigimos.
- 951.** De esta convicción nacen las propuestas que hemos venido planteando y que completamos con un compromiso solemne de:
- 952.** – Hacer públicas, a través de nuestra página web, la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del sindicato.
- 953.** – Remitir al Tribunal de Cuentas la memoria económica anual, una vez auditada externamente e informada por la Comisión de Control Financiero de CCOO.
- 954.** – Realizar un Informe Anual de Actividad que recogerá el conjunto de actividades que el sindicato realiza, desde la negociación de un convenio colectivo, el trabajo de las asesorías jurídicas, las iniciativas que el sindicato plantea, los conflictos en los que opera o los procesos de movillización que impulsa.
- 955.** Se trata, en definitiva, de construir un nuevo relato sobre y desde el sindicalismo, reforzando su visibilidad y el concepto de utilidad, reivindicando en positivo la justicia de sus demandas, el componente ético de su acción y la utilidad social de su intervención colectiva.



CONGRESO CONFEDERAL

ESTATUTOS

Aprobados por el Consejo Confederal el 25 de junio de 2012

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

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

Reivindicativo y de clase

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

Unitario

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

- a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.
- b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores y trabajadoras, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

Democrático e independiente

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

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

Participativo y de masas

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

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

De hombres y mujeres

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

Para ello, CCOO 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 hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato.

Sociopolítico

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

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

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

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

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

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

Internacionalista

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

- a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.
- b) La CS de CCOO colaborará con las organizaciones sindicales internacionales y actuará en favor de la unificación del sindicalismo mundial.
- c) De igual manera, la CS de CCOO se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.
- d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

Pluriétnico y multicultural

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

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

I. DEFINICIÓN DE LA CONFEDERACIÓN

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

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

- a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos.
- b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.
- c) La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito laboral.
- d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
- e) La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.
- f) La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras y de los pensionistas y jubilados/as en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.
- h) La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.

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

- a) La negociación colectiva.
- b) La concertación social.
- c) La participación institucional y social.
- d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras.
- e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras, y en especial de los afiliados y afiliadas.
- f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

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

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

Artículo 2. Estatutos y reglamentos

Estos estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de la CS de CCOO, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una

normativa común básica, indisponible e inmodificable en los estatutos específicos de las organizaciones confederadas, salvo en aquellos capítulos y artículos en los que se indique que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación. Vinculan a todas las organizaciones que integran la CS de CCOO y a su afiliación.

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

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

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

Los estatutos y reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

Artículo 3. Domicilio social

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

Artículo 4. Emblema

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

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

Artículo 5. Ámbito territorial

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

Artículo 6. Ámbito profesional

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

- a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y las pensionistas y los jubilados o jubiladas.
- b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.
- c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

Artículo 7. Afiliación internacional

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

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

II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES

Artículo 8. Afiliación

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

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

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

Artículo 9. Carné

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

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

Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas

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

- a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida.
- b) Ser elector/a y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo.
- c) A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento.
- d) A presentarse como candidato o candidata tanto a los órganos de la Confederación como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento.

Para ejercer los derechos establecidos en el apartado c) se requerirán seis meses de afiliación, salvo que expresamente se indique otra antigüedad.

Las únicas restricciones se indican en estos estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.

- e) Recibir el carné como máximo en un plazo de tres meses siguientes a su afiliación y tener a su disposición los estatutos y reglamentos confederales vigentes.
- f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.
- g) El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de ellas. También a su vida privada.
- h) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de integrantes del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.
- i) Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito así como el técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la CS de CCOO, 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 confederadas 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.
- j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al sindicato. El acto de afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de la CS de CCOO y de sus organizaciones confederadas. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie autorización expresa de la persona afiliada, a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas.

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

Aquellas y aquellos integrantes sindicales a quienes se refiere el artículo 31, apartado c) 8, de los presentes estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c), d), h) e i) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que se hayan elegido.

Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato

Los y las integrantes de los órganos de dirección y representación y de las asambleas congresuales serán electivos. Podrán ser revocados/as por los órganos que les eligieron o por las restantes causas señaladas en los estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad.

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

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

En la constitución y desarrollo de la Confederación de CCOO como sindicato de hombres y mujeres, y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir

en los congresos y/o asambleas, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de 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.

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.

Respecto a la ubicación de las candidatas y candidatos en la configuración de las candidaturas se estará a lo que dispongan las normas que se aprueben para la celebración de cada proceso congresual, asegurando tanto en el conjunto de la candidatura como en los primeros puestos de la misma el equilibrio porcentual de cada sexo señalado anteriormente para cada nivel congresual.

Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. El pleno del congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única. De no alcanzarse una lista única, la elección se regirá por las siguientes reglas:

- a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a elegir.
- b) Solo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10% de los delegados y delegadas o delegaciones presentes.
- 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.
- d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos o candidatas por el orden en que figuren en la candidatura.
- e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas, la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.
- f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de distribución de puestos será por el sistema mayoritario.
- g) En los casos de elecciones para delegaciones a los congresos o asambleas congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.

Artículo 12. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión

1. Podrán existir en la CS de CCOO corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el art. 10. f) de los presentes estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:
 - 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.
 - b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de la CS de CCOO.
 - c) Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.
 - d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de la CS de

CCOO, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal o 1/4 de las federaciones estatales o de 1/4 de las confederaciones de nacionalidad o uniones regionales.

- e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de la CS de CCOO.
 - f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.
2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10% de la afiliación del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al congreso o de del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente.

Artículo 13. Deberes de los afiliados y afiliadas

- a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los estatutos y los reglamentos, normas y resoluciones del Consejo Confederal que los desarrollen; procurarán la consecución de los fines y objetivos que la CS de CCOO propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.
- b) Cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la CS de CCOO en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.
- c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la CS de CCOO son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a 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.
- d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la CS de CCOO.
- e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.
- f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 33 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la CS de CCOO.
- g) Los afiliados y afiliadas deben participar en las votaciones para la elección de representantes de personal de sus ámbitos de trabajo.
- h) Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al código de utilización de los mismos.

Artículo 14. Medidas disciplinarias

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

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

Por faltas muy graves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas leves:

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

El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de estas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo Confederal y de los órganos de garantías y control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.

En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.

Artículo 15. Baja en la CS de CCOO

Se causará baja en la CS de CCOO por:

- a) Libre decisión del afiliado o afiliada.
- b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO, previa tramitación del expediente oportuno.
- c) Por impago injustificado de seis mensualidades consecutivas, con comunicación previa a la persona interesada.
- d) Por fallecimiento de la persona afiliada.
- e) Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente. En este caso, la baja será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el hecho que motivó la baja. Para ello será necesaria una resolución favorable del órgano sindical competente o de la Comisión de Garantías al efecto.
- f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profesional de actuación del sindicato.
- g) Por suscribir el acta de la constitución de un sindicato.
- h) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual.

III. ESTRUCTURA DE LA CS DE CCOO

Artículo 16. Ámbitos de estructuración o integración

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

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

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

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

Artículo 17. Configuración de la CS de CCOO

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

a) Federaciones estatales:

- Federación de Actividades Diversas de CCOO.
- Federación Estatal Agroalimentaria de CCOO.
- Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT).
- Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA).
- Federación de Enseñanza de CCOO (FE).
- Federación de Industria de CCOO (FI).
- Federación Estatal de CCOO de Pensionistas y Jubilados.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC).
- Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA).
- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS).
- Federación Estatal Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO (FITEQA).

b) Confederaciones de nacionalidad y uniones regionales:

- CS de Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO-A).
- Unión Sindical de CCOO de Aragón.
- Comisiones Obreras de Asturias.
- Comisiones Obreras de Cantabria.
- Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha.
- Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.
- Comisión Obrera Nacional de Catalunya (CONC).
- Confederación Sindical de CCOO de Euskadi.
- CCOO de Extremadura.
- Sindicato Nacional de CCOO de Galicia.
- Comisiones Obreras Canarias.
- Confederación Sindical de CCOO de Les Illes Balears.
- Unión Sindical de CCOO de Madrid-Región (USMR).

- CCOO Región de Murcia.
- Unión Sindical de CCOO de Navarra.
- Confederación Sindical de CCOO del País Valencià.
- Unión Regional de CCOO de La Rioja.
- CCOO de Ceuta.
- CCOO de Melilla.

La denominación de las organizaciones anteriormente relacionadas podrá ser cambiada por el Consejo Confederal a propuesta de la federación estatal, confederación de nacionalidad o unión regional afectada por dicho cambio. Mediante el procedimiento estatutariamente establecido en el artículo siguiente, cabe modificar las organizaciones listadas ante los supuestos de fusión, disolución o disociación.

2. La organización de rama se concreta en las federaciones estatales. Podrán organizarse en sindicatos y federaciones regionales o de nacionalidad y, en su caso, en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares y en secciones sindicales. A su vez, las federaciones de nacionalidad o región podrán articularse en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares comprendidos en su ámbito territorial; en el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituirlos, se elegirán coordinadores en asamblea congresual. En aquellas federaciones estatales que tienen un gran número de personas afiliadas en el extranjero de forma estable, podrán organizarse en una federación de trabajadores y trabajadoras en el extranjero.
3. La organización territorial se concreta en las confederaciones de nacionalidad o uniones regionales. Podrán organizarse en uniones sindicales provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares. Asimismo integrarán a la estructura de rama correspondiente a su ámbito. Para el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituirlos se elegirán coordinadores en asamblea congresual.
4. Los sindicatos regionales, provinciales, intercomarcales o comarcales –en su defecto– e insulares constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran la CS de CCOO: federaciones, confederaciones y uniones. En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito. Sus competencias y dependencia orgánica serán las definidas en el artículo 16 y el artículo 17.2 de los presentes estatutos.

Las únicas organizaciones que tendrán depositados estatutos sindicales ante la oficina pública correspondiente, y por tanto dotadas de personalidad jurídica propia y diferenciada, serán las organizaciones confederadas anteriormente descritas.

Las otras estructuras organizativas sindicales que se mencionan en este artículo o que puedan crearse no tendrán esa personalidad jurídica diferenciada, y dependerán orgánicamente de la correspondiente federación u organización territorial.

5. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo, empresa o grupo de empresas y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos. En su constitución y funcionamiento se observará lo dispuesto en el reglamento de secciones sindicales aprobado por el Consejo Confederal.
6. La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO está legalizada al amparo Ley 1/2012, Reguladora del Derecho de Asociación.

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

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

Todas las personas en situación de pensionista o jubilado que deseen afiliarse a la CS de CCOO, a partir de la fecha de la aprobación de estos estatutos, serán encuadradas en la federación en la que finalizó su vida laboral y en la FAJO.

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 estatales, de acuerdo con sus estatutos y acuerdos congresuales.

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

Se garantizará la presencia de representantes de la Federación de Pensionistas y Jubilados en el Consejo Confederal y en el Comité de Dirección Confederal. Para el décimo proceso congresual, se garantiza a la Federación de Pensionistas y Jubilados el mismo número de delegados y delegadas que tienen en la actualidad, renovándose este acuerdo, mandato a mandato, dependiendo de la evolución de su afiliación. En los mismos términos se operará por parte de las confederaciones de nacionalidad o región y uniones regionales.

Artículo 18. Fusión de federaciones estatales y encuadramiento sectorial

1. Cuando por razones sindicales lo estimen oportuno dos o más federaciones estatales, y previo informe favorable del Comité de Dirección Confederal, podrán proponer al Consejo Confederal su fusión en una sola. Esta propuesta deberá venir motivada y avalada por el acuerdo adoptado por, al menos, los 2/3 del Consejo Federal Estatal de cada una de las federaciones reunidas separadamente en reunión convocada a tal efecto para iniciar los trámites. El Consejo Confederal deberá ratificar esta decisión mediante acuerdo mayoritario, en cuyo caso la fusión se realizará en sendos congresos según los términos y plazos acordados entre las estructuras federativas implicadas.
2. El Consejo Confederal, a propuesta del Comité de Dirección Confederal, podrá también proponer la fusión de dos o más federaciones estatales en una sola, o la segregación de sectores correspondientes a una federación estatal para su encuadramiento en otra distinta, cuando por razones sindicales lo estime oportuno. En este caso deberá seguirse el siguiente procedimiento:
 - El Comité de Dirección Confederal, previa discusión con las federaciones estatales afectadas, elaborará una propuesta razonada de la nueva estructura de rama.

Esta propuesta deberá someterse a discusión del Consejo Federal Estatal de cada una de las federaciones estatales afectadas que, en reunión expresamente convocada a tal efecto, deberán pronunciarse sobre la misma. Asimismo, en dicha reunión el Consejo Federal Estatal deberá aprobar, y hacer constar en el acta de la misma, no solo el acuerdo de fusión, sino también el de autodisolución.

- El acuerdo alcanzado será remitido al Comité de Dirección Confederal al objeto de que lo tenga en consideración para elaborar la propuesta definitiva que deberá ser presentada al Consejo Confederal.
- El Consejo Confederal tomará la decisión definitiva mediante acuerdo de 2/3 en reunión convocada con orden del día previo en el cual conste tal proposición, junto con las consideraciones de las federaciones estatales afectadas. En el transcurso de la reunión del Consejo Confederal podrán participar como personas invitadas, con voz pero sin voto, un o una portavoz de las opiniones minoritarias expresadas en los Consejos Federales estatales y que hayan alcanzado más del 10% de los votos.
- Adoptada la decisión por el Consejo Confederal, el Comité de Dirección Confederal pondrá en marcha los mecanismos necesarios para su efectivo cumplimiento.

En el supuesto de disociación de alguna de las federaciones estatales, se seguirá un procedimiento asimilable al descrito y, en todo caso, es inexcusable el acuerdo del Consejo Confederal para hacer efectiva dicha disociación. En ningún caso podrán llevarse a la práctica fusiones en las organizaciones de rama en ámbitos territoriales inferiores al estatal que no hayan sido decididas confederalmente.

Artículo 19. Derechos y deberes de las federaciones estatales y las confederaciones de nacionalidad y uniones regionales

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

1. Serán las únicas organizaciones facultadas para tener estatutos propios y registrados, pudiendo autorizar a las organizaciones en ellas integradas a registrarse a los solos efectos de cumplir lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85, de

2 agosto) sin que ello faculte la realización de actuaciones económico-fiscales independientes que se desarrollarán a través de su federación estatal y/o su confederación de nacionalidad/unión regional. Por tanto, conforme a dicha ley, tienen personalidad jurídica propia. Sus estatutos respetarán la normativa común básica recogida en los de la CS de CCOO no pudiendo ser contradictorios con estos, sin perjuicio de su facultad para desarrollarlos o adaptarlos en los artículos así indicados y en lo no dispuesto. En lo no previsto por los estatutos de las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes estatutos serán de aplicación los de la CS de CCOO. Asimismo, en sus estatutos establecerán, del mismo modo, las obligaciones y atribuciones en materia de gestión económica, patrimonial y administrativa de sus organizaciones dependientes y las formas de participación en sus respectivos órganos de dirección atendiendo a los principios democráticos de representatividad y proporcionalidad que inspiran la configuración de los órganos de dirección de la CS de CCOO y respetando lo recogido en los presentes estatutos. Otorgarán los poderes necesarios para el funcionamiento de sus organizaciones dependientes de acuerdo con la organización establecida en el art. 17.2 y 17.3 de los presentes estatutos.

2. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo. En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general o se constate una inhibición general, podrán los órganos de la CS de CCOO recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos estatutos sobre acción sindical.
3. Tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en su ámbito de actuación. Deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes de la CS de CCOO. Solo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos económicos autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de los órganos de la CS de CCOO. En todo caso, la creación de fundaciones y de sociedades para prestación de servicios requerirá aprobación expresa del Consejo Confederal. Tendrán su propio CIF, no pudiendo utilizar la denominación de otra o el de la CS de CCOO en operaciones comerciales o con entidades financieras, salvo autorización expresa de la organización titular.
4. Tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de lo previsto en los presentes estatutos.
5. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la CS de CCOO a través de los órganos de dirección y de coordinación estatales de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial respectivo.
6. Aceptan, así como las organizaciones en ellas integradas, los estatutos de la CS de CCOO y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos Confederales y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederal.
7. Aceptan expresamente, así como las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de Garantías Confederal en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse, comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.
8. Determinarán la composición de sus congresos en sus respectivos estatutos, respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del congreso. En el caso de las confederaciones y/o uniones regionales pluriprovinciales se distribuirán los delegados y delegadas a partes iguales entre los representantes de las federaciones de nacionalidad o regionales y los de las uniones provinciales, intercomarcales, comarcales o insulares. En las uniprovinciales se distribuirán de forma directamente proporcional a las organizaciones de donde proceden las cotizaciones. Las normas congresuales de las organizaciones integradas en la CS de CCOO concretarán la distribución en los casos de las citadas organizaciones uniprovinciales.
9. Sus representantes legales serán, a todos los efectos, sus secretarios o secretarías generales en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su mandato. Tendrán los poderes y facultades legales que se les reconozca en los estatutos de cada federación estatal, confederación de nacionalidad y unión regional. Si, entre congreso y congreso, el secretario o la secretaria general de cualquier organización confederada a la CS de CCOO dimitiese o falleciese, podrá elegirse un nuevo secretario o secretaria general por mayoría absoluta en el Consejo de la organización correspondiente hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado a tal efecto si así lo decidiera el órgano de dirección mencionado. Para la Secretaría General de las federaciones

estatales, confederaciones de nacionalidad, uniones regionales, uniones provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares, federaciones de nacionalidad o región y sindicatos regionales o provinciales no podrá ser elegida la misma persona por más de tres mandatos consecutivos.

- 5
- 10
- 15
10. Establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en el art. 33 de los presentes estatutos, señalando en cualquier caso la incompatibilidad entre formar parte de las ejecutivas de las confederaciones de nacionalidad, uniones regionales y federaciones estatales, la Secretaría General de la federación de nacionalidad, federación regional, unión provincial, comarcal e insular, sindicato provincial, con ser diputado, diputada, senador o senadora de las Cortes Generales; diputado o diputada autonómicos, alcalde, alcaldesa, concejal o concejala; formar parte del equipo de gobierno de ayuntamientos, diputaciones o cabildos; formar parte del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las comunidades autónomas; o secretario o secretaria general de un partido político. Asimismo será incompatible presentar su candidatura a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la Secretaría General de una confederación de nacionalidad, unión regional, federación estatal, federación de nacionalidad o región, unión provincial, comarcal e insular, al igual que quienes integran las Comisiones Ejecutivas confederal, confederaciones de nacionalidad, uniones regionales, de las federaciones estatales y quienes integran consejos de administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser representante nombrado por la CS de CCOO.

20

Estas incompatibilidades se extenderán a los secretarios o secretarías de las secciones sindicales de las diferentes Administraciones Públicas del ámbito local, provincial, autonómico o general del Estado con relación a los cargos o candidaturas de las reseñadas en el párrafo anterior que sean de la misma Administración en la que ocupa las responsabilidades sindicales.

Artículo 20. Responsabilidad de la CS de CCOO

- 25
- 30
- 35
1. La CS de CCOO no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes estatutos, si estas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de la CS de CCOO. Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de la CS de CCOO.
 2. La CS de CCOO no responderá de la actuación sindical de las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad, uniones regionales y organizaciones en estas integradas, adoptados por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 19.2 y 36 [acción sindical] de estos estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de la CS de CCOO.
 3. La CS de CCOO no responderá de las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando estas lo sean a título personal y no representativas del sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la CS de CCOO pudiera adoptar al respecto.

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

40

El incumplimiento de los estatutos, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y decisiones adoptadas por el Consejo, del programa y de los principios inspiradores de la CS de CCOO podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

45

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

Por faltas muy graves:

- 50
- 55
- a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en él determinadas.
 - b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso se designará por el órgano sancionador una comisión gestora que actuará por delegación del órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano

que ha sustituido. Se podrán presentar una o varias listas completas para componer la comisión gestora, que deberá estar integrada, al menos, por una persona integrante del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos. La comisión gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso o asamblea extraordinario 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. Durante dicho período y hasta la celebración del Congreso quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano sancionado. La comisión gestora responderá de su actuación ante el órgano sancionador y su Consejo y en última instancia ante el máximo órgano de su ámbito, el Congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo.

Por faltas graves:

- a) Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro tipo.
- b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará una persona interventora del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.
- c) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas leves:

- 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.

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

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

Artículo 22. Autodisolución de los órganos

1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de organizaciones integradas en la CS de CC00, la Ejecutiva inmediatamente superior, de rama en su ámbito y de territorio en el suyo, designará una dirección provisional que sustituya a tal órgano, la cual convocará un congreso o asamblea extraordinarios del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la dirección provisional. El plazo máximo que tendrá la dirección provisional para convocar y realizar el congreso o asamblea extraordinarios será de doce meses. La fecha de convocatoria deberá ser ratificada por el Consejo del ámbito correspondiente al órgano que designó a la dirección provisional. Durante el periodo de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección autodisuelto o dimitido, así como la de todos sus integrantes derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección.
2. Previamente a la designación de la dirección provisional, el órgano competente para ello deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.
3. Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado haya visto reducidas las personas elegidas directamente en el Congreso a menos de la mitad.
4. Las y los integrantes de la dirección provisional podrán ser miembros natos al Congreso que se convoque en los mismos términos previstos para los miembros de las comisiones gestoras en el artículo 21 de estos mismos estatutos.

Artículo 23. Acuerdos de los órganos

Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los estatutos. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de sus integrantes presentes son más que los negativos.

Para establecer las mayorías cualificadas previstas en los estatutos se contarán las personas efectivamente elegidas para componer el órgano que vaya a tomar la decisión. Se entenderá por mayoría absoluta cuando los votos afirmativos sean más de la mitad del recuento resultante. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de cuórum.

Las decisiones 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.

IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN LA CS DE CCOO

Artículo 24. Integración en la CS de CCOO

1. La solicitud de integración de una federación, una confederación, una unión regional o una organización sectorial en la CS de CCOO deberá instarse a la Ejecutiva Confederal y, posteriormente, aprobarse por el Consejo Confederal.
2. La integración en la CS de CCOO por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los estatutos y política sindical de la CS de CCOO. Particularmente le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 19.1 de los estatutos.

Artículo 25. Formas especiales de asociación a la CS de CCOO

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen, podrán establecer formas especiales de asociación a la CS de CCOO. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Confederal a instancias de la Ejecutiva Confederal.
2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a la CS de CCOO que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o la de rama del mismo o análogo ámbito existente en CCOO, requerirá un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo Confederal a instancias de la Ejecutiva Confederal.

En los supuestos de fusiones entre organizaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de los presentes estatutos.

3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.

V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y CARGOS DE REPRESENTACIÓN DE LA CS DE CCOO

Artículo 26. Órganos de dirección y cargos de representación de la CS de CCOO

1. Los órganos de dirección de la CS de CCOO son:
 - a) El Congreso Confederal.
 - b) La Conferencia Confederal.
 - c) El Consejo Confederal.
 - d) El Comité de Dirección Confederal.
 - e) La Ejecutiva Confederal.

2. El cargo de representación de la CS de CCOO es el secretario o secretaria general con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 32.

Artículo 27. Congreso Confederal

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

- a) Composición: el Congreso Confederal, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el secretario o secretaria general, la Ejecutiva Confederal y, a partes iguales, por representantes de las federaciones estatales incluida la representación de la Federación de Pensionistas y Jubilados, por un lado, y de las confederaciones de nacionalidad y uniones regionales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del congreso. Los delegados y delegadas al Congreso Confederal se elegirán según la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.
- b) Funcionamiento:
 1. El congreso ordinario se convocará cada cuatro años.
 2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo Confederal por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de cotizantes.
 3. El congreso ordinario será convocado, al menos, con seis meses de antelación; 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 del Nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes de antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del congreso.
 4. Todos los acuerdos del congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los estatutos de la Confederación en los apartados de definición de principios y definición de la Confederación, que requerirán mayoría de dos tercios.
 5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del congreso, así como la articulación del proceso congresual, será establecida por el Consejo Confederal.
- c) Funciones y competencias:
 1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la CS de CCOO.
 2. Aprobar y modificar el programa de la CS de CCOO.
 3. Aprobar y modificar los estatutos de la CS de CCOO.
 4. Aprobar la composición del Consejo Confederal.
 5. Elegir al secretario o secretaria general de la CS de CCOO mediante sufragio libre y secreto.
 6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la CS de CCOO mediante sufragio libre y secreto.
 7. Elegir a la Ejecutiva Confederal mediante sufragio libre y secreto.
 8. Decidir por acuerdo de 4/5 del congreso sobre la disolución de la CS de CCOO y/o su fusión con otra organización sindical.
 9. Reconocer el carácter de corriente sindical.

Artículo 28. Las conferencias confederales

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

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Confederal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo Confederal y al menos tantos delegados y delegadas como integrantes del mismo Consejo

Confederal, representando de forma paritaria las estructuras territoriales y de rama. Estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las organizaciones del art. 17.1.

Artículo 29. El Consejo Confederal

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

a) Composición: el Consejo Confederal estará compuesto por:

1. El Comité de Dirección Confederal, incluido el secretario o secretaria general.
2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de las federaciones estatales, por una parte, y de las confederaciones de nacionalidad y uniones regionales, de otra parte, en proporción directa a las cotizaciones previstas en el art. 27.a) que se elegirán en su respectivo Consejo necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 11 de los presentes estatutos. Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Reglamento del Consejo Confederal con los mismos criterios anteriores.

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

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

b) Funcionamiento:

1. El Consejo Confederal será convocado por el Comité de Dirección Confederal tres veces al año, al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de integrantes del Consejo 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.
2. Las resoluciones y decisiones del Consejo Confederal se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes estatutos.

c) Funciones y competencias:

1. Discutir y decidir sobre la política general de la CS de CCOO entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por el Comité de Dirección Confederal y la Ejecutiva Confederal.
2. Convocar el Congreso Confederal. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en la CS de CCOO.
3. Aprobar anualmente el presupuesto de la Comisión Ejecutiva Confederal de gastos e ingresos, así como las cuentas anuales con la aplicación de resultados del ejercicio a propuesta de la Ejecutiva Confederal y del Comité de Dirección Confederal.
4. Aprobar anualmente los planes de trabajo confederales y los balances de actividad.
5. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las federaciones, uniones regionales y organizaciones sindicales que así lo soliciten.
6. Fijar el sistema de cuotas de la CS de CCOO y resolver los litigios que se puedan presentar derivados de su aplicación.
7. Regular la edición de carnés.
8. Conocerá anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías sobre las actividades de las mismas.
9. Elegirá a la persona encargada de dirigir *Gaceta Sindical*.
10. El Consejo Confederal, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a las y los integrantes de la Ejecutiva Confederal, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10% elegidos en el 10 Congreso Confederal.

11. Aprobar, de conformidad con el art. 30.a), el porcentaje de ampliación del Comité de Dirección Confederal así como elegir a las mujeres que se incorporarán al mismo.
12. Aprobar por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:
 - a) El reglamento de funcionamiento del Consejo Confederal y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.
 - b) El reglamento que desarrolle el art. 14 sobre medidas disciplinarias y art. 21 de medidas disciplinarias a los órganos de organizaciones integradas en la CS de CCOO.
 - c) El reglamento que desarrolle el art. 10 h) de derecho del afiliado y de la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura, así como el procedimiento de acceso a la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del sindicato, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 41 c) de los presentes estatutos.
 - d) El Código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.
 - e) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.
 - f) El reglamento de desarrollo del art. 17.5 sobre la sección sindical.
 - g) Los reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de la CS de CCOO y de sus organizaciones confederadas a que se refiere el art. 44 de estos estatutos.
 - h) El reglamento de solución de conflictos en materia de negociación colectiva.
 - i) El reglamento de funcionamiento de la estructura suprafederativa del Área Pública.
 - j) El reglamento que regule los criterios y el procedimiento para el encuadramiento y la ubicación de los sectores fronterizos.
 - k) El reglamento que regule el derecho al asesoramiento de las personas afiliadas que tengan relación laboral con el sindicato, sus fundaciones o entidades similares.
 - l) Los que el propio Consejo Confederal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.
13. Convocar las conferencias confederales.
14. Adaptar los estatutos a las modificaciones que dimanen de las leyes y de resolución judicial firme.
15. Modificar las denominaciones de las organizaciones confederadas recogidas en el artículo 17.1 a) y b) cuando por cualquier circunstancia estatutaria cambien el nombre recogido en dicho artículo, así como modificar e incluir las disposiciones necesarias que, por imperativos legales, sea necesario adaptar en los reglamentos confederales vigentes.
16. En el caso de fusión de federaciones recogidas en el art.17.1 a), el Consejo Confederal respetará la decisión tomada por el congreso de constitución de la nueva federación, siempre que responda a lo acordado por el Consejo Confederal cuando este aprobó el inicio del proceso de fusión. Modificando las denominaciones en el artículo antes mencionado así como modificar o incluir las disposiciones necesarias que, por imperativos legales, sea necesario adaptar en los reglamentos confederales vigentes.
17. Cuantas otras competencias se le asignen en estos estatutos.

Artículo 30. El Comité de Dirección Confederal

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

- a) Composición: el Comité de Dirección Confederal estará compuesto por el secretario o secretaria general, la Comisión Ejecutiva Confederal y las Secretarías Generales de las federaciones estatales y de las uniones y confederaciones de nacionalidad y/o región.

En el caso en el que el resultado de la composición del Comité no garantice el cumplimiento establecido en el art. 11 en lo referente al sindicato de hombres y mujeres, como medida de acción positiva su composición será ampliada en un porcentaje de hasta el 10% de sus componentes. Las mujeres que se incorporen a este Comité mediante este sistema serán elegidas por el Consejo Confederal de entre las mujeres que lo integran.

b) Funcionamiento:

1. El Comité de Dirección Confederal funcionará colegiadamente convocado por el secretario o secretaria general o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.
2. Responderá ante el Consejo Confederal.
3. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.

c) Funciones y competencias:

1. Definir los objetivos de la política sindical, en especial lo referido a las estrategias de diálogo social y negociación colectiva sectorial.
2. Coordinar y realizar el seguimiento al diálogo social en las diferentes comunidades autónomas.
3. Aprobar las políticas organizativas, incluidos los sistemas de resolución de conflictos entre las distintas organizaciones confederadas.
4. Mediante el procedimiento reglamentario aprobado al efecto por el Consejo Confederal, podrá aprobar por mayoría de 2/3 la reordenación y consiguiente nueva ubicación de los sectores o subsectores que configuran las distintas federaciones estatales atendiendo a la máxima racionalidad, obligando a las federaciones estatales al cumplimiento estricto de la nueva ubicación. Estos acuerdos deberán ser ratificados por el Consejo Confederal.
5. Por mayoría de 2/3 emitir informe preceptivo para el inicio del proceso de fusión entre federaciones establecido en el artículo 18.1 y realizar propuestas de fusión entre federaciones al Consejo Confederal y su posterior desarrollo según lo establecido en el punto 2 del mismo artículo de los presentes estatutos.
6. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones confederales, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.
7. Realizar el seguimiento y evaluación a los planes de trabajo confederales.
8. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos o en su desarrollo reglamentario.

Artículo 31. La Ejecutiva Confederal

La Ejecutiva Confederal 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.

- a) Composición: el Congreso Confederal fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la Comisión de Candidaturas y de conformidad con el reglamento del propio Congreso Confederal.

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

b) Funcionamiento:

1. La Ejecutiva Confederal funcionará colegiadamente convocada por la Secretaría General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.
2. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.
3. Podrá elegir en su seno un Secretariado, como órgano de gestión para el desarrollo y aplicación de los acuerdos de la Comisión Ejecutiva y del Comité de Dirección Confederal.
4. Sus integrantes 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 lo que serán informadas las estructuras intermedias.
5. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.
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.

c) Funciones y competencias:

1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo Confederal, asegurando la dirección permanente de la actividad de la CS de CCOO, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Confederal.
2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la CS de CCOO.
3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la CS de CCOO.
4. Coordinar las actividades del Consejo Confederal y del Comité de Dirección Confederal, de las secretarías y de los servicios técnicos de la CS de CCOO.
5. Mantener contactos periódicos con todas las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones regionales.
6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la CS de CCOO.
7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la CS de CCOO.
8. Nombrar hasta un máximo de un tercio de las y los integrantes de un órgano de dirección de rama o territorial entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el Consejo de la organización afectada.
9. Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer en las organizaciones territoriales y federales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.
10. Potenciar a las Secretarías de Juventud.
11. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos o en su desarrollo reglamentario.

Artículo 32. Secretario o Secretaria General de la CS de CCOO

- a) Es quien representa legal y públicamente a la CS de CCOO. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo Confederal, del Comité de Dirección Confederal y de la Ejecutiva Confederal, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de CCOO.
- b) Tendrá las facultades que expresamente se recogen en el anexo de los presentes estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Ejecutiva Confederal se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.
- c) Podrá delegar, y revocar, las funciones y facultades que le reconocen los presentes estatutos en los miembros y órganos competentes de la CS de CCOO.
- d) En caso de ausencia, la Ejecutiva Confederal, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al secretario o secretaria general durante el período que dure la ausencia.
- e) Si entre congreso y congreso, el secretario o secretaria general de la CS de CCOO dimitiese o falleciese, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Confederal. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un secretario o secretaria general, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.
- f) Presidirá las reuniones del Consejo Confederal, del Comité de Dirección Confederal y de la Ejecutiva Confederal.
- g) El secretario o secretaria general no podrá ser elegido por más de tres mandatos.
- h) Presentará el informe al Congreso Confederal en nombre del Consejo Confederal, e informes periódicos al Consejo Confederal en nombre del Comité de Dirección Confederal, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

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

La condición de integrante de la Ejecutiva Confederal de la CS de CCOO o de responsable directo de una secretaría confederal, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.
- Representante de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- Representante de los Parlamentos de las comunidades autónomas y del Parlamento Europeo.
- Integrante del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las comunidades autónomas.
- Integrante de Juntas Generales y/o instituciones provinciales. Presidente, presidenta, consejero o consejera de cabildo insular.
- Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las Administraciones o empresas públicas.
- La Secretaría General de un partido político.
- Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
- Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.
- Integrantes de consejos de administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser el representante nombrado por designación de la CS de CCOO.
- Dirigir y/o formar parte del consejo de administración u órganos de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc., cuyos fines sean los de colaborar o llevar a cabo actividades empresariales relacionadas con las actividades y servicios del sindicato o dependientes de este.

El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que esté desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano donde estuviere encuadrado.

Ser responsable de una secretaría confederal de la CS de CCOO será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma. Asimismo será incompatible formar parte de la Comisión Ejecutiva Confederal con el desempeño de la secretaría general de cualquiera de las organizaciones integradas en la CS de CCOO.

VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL

Artículo 34. La Comisión de Garantías de la CS de CCOO

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en la CS de CCOO sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección confederales.
2. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso Confederal y estará compuesta al menos por cinco titulares y dos suplentes, que no podrán, a su vez, formar parte de los órganos de la CS de CCOO ni de las organizaciones integradas en ella. Las y los integrantes electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO.

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de alguna persona titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva una suplente. Si la vacante fuera definitiva, pasará a ser titular.

En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Confederal.

4. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses. Para el caso específico de los procesos congresuales se establecerá un procedimiento extraordinario de urgencia con el objeto de reducir al máximo posible los plazos de resolución. Este procedimiento de urgencia será objeto de su desarrollo reglamentario aprobado por el Consejo Confederal.
5. La Comisión de Garantías Confederal se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Confederal, para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Garantías constituidas.
6. Los órganos sindicales y la afiliación de Ceuta y Melilla podrán recurrir en primera instancia a la Comisión de Garantías Confederal, excepto en los casos en los que les corresponda hacerlo ante las Comisiones de Garantías de las federaciones estatales. En las restantes situaciones, salvo en los casos establecidos en los estatutos confederales o cuando la materia o acuerdo impugnado sea de ámbito confederal, la Comisión de Garantías Confederal no podrá intervenir en primera instancia, sino que sus competencias lo son en vía de recursos contra resoluciones de las Comisiones de Garantías de las organizaciones confederadas correspondientes.
7. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de la CS de CCOO.
8. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.
9. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Comisión de Garantías.
10. Las federaciones estatales, las confederaciones de nacionalidad y las uniones regionales tendrán, asimismo, su respectiva Comisión de Garantías. Junto con la Comisión de Garantías Confederal son las únicas con capacidad estatutaria de obrar en el seno de CCOO. Igualmente estarán compuestas por, al menos, cinco integrantes titulares, siéndoles de aplicación lo establecido en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo. Sus decisiones y resoluciones, que se adoptarán en un plazo máximo de 1 mes desde que cuenten con la documentación completa, son recurribles por órganos sindicales y afiliados y afiliadas ante la Comisión de Garantías de la CS de CCOO.

Artículo 35. La Comisión de Control Administrativo y Financiero

1. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de la CS de CCOO.
2. Será elegida por el Congreso Confederal, estará compuesta por cinco integrantes titulares y dos suplentes, que no podrán, a su vez, formar parte de los órganos de la CS de CCOO ni de las organizaciones integradas en ella. Las y los integrantes electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO.
3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de alguna persona titular de la Comisión de Control Administrativo y Financiero pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva una suplente. Si la vacante fuera definitiva, pasará a ser titular.
4. En el caso de que la Comisión de Control Administrativo y Financiero llegara a tener menos de cinco titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso, podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Confederal.

5. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tendrá derecho a auditar a cualquier organización confederada en colaboración con la Comisión de Control correspondiente, así como a solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito confederal.

De igual manera, la Comisión de Control Administrativo y Financiero podrá establecer criterios mínimos sobre los que habrán de pronunciarse las auditorías a las que se sometan las organizaciones confederadas, independientemente de los que sean obligatorios por imperativo legal o por normas profesionales de auditoría.

6. Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesaria la actuación de ambas, preservando cada comisión su ámbito competencial.
7. Revisará los estados de cuentas confederales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo confederal.
8. La Comisión de Control Administrativo y Financiero se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Confederal, para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Control constituidas, y se la dotará de una Unidad de Control Interno, con medios suficientes, para su actuación única en todas las organizaciones, coordinada con las Comisiones de Control Económico de estas.
9. Si a juicio ponderado y unánime de la Comisión de Control Administrativo y Financiero se hubiera producido daño o quebranto grave en la situación patrimonial o financiera de la Confederación, o cualquiera de sus organizaciones confederadas, como consecuencia de actuaciones irregulares en la gestión económica de las mismas, la Comisión podrá proponer la exigencia de responsabilidades ante los órganos de dirección correspondientes a la organización afectada.
10. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.
11. Las organizaciones confederadas (confederaciones de nacionalidades o región, uniones regionales y federaciones estatales) contarán con su correspondiente Comisión de Control Administrativo y Financiero, salvo que por acuerdo congregual deleguen estas funciones en la Comisión Confederal.

VII. ACCIÓN SINDICAL

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

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

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

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

VIII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES, SERVICIOS TÉCNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL

Artículo 37. Órgano de prensa de la CS de CCOO

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

Artículo 38. Fundaciones de la CS de CCOO

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

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

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

Artículo. 40. Patrimonio documental de la CS de CCOO

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

IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 41. Principios de la actuación económica

La actividad económica de la CS de CCOO, de las organizaciones confederadas y las de aquellas en que estas se organizan y articulan, se desarrollará de acuerdo a los siguientes principios:

Autonomía de gestión: la CS de CCOO, las federaciones estatales y confederaciones de nacionalidad o uniones regionales a que se refiere el art. 17.1 dispondrán de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes estatutos y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.

Dicha autonomía implica:

- a) La capacidad para aprobar sus presupuestos. Presentarán, conjuntamente con sus presupuestos y cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones que las integran.
- b) La gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular y el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los presentes estatutos y sus normas de desarrollo.

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

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

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

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

Información y transparencia: la CS de CCOO y sus organizaciones confederadas están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo, y a:

- a) Informar periódicamente y dar la máxima difusión a sus presupuestos y cuentas anuales, al menos en sus elementos básicos, a través de sus órganos de difusión.
- b) Disponer de:
 1. Un registro de contabilidad donde figuren sus estados de ingresos-gastos y su balance general.
 2. Un registro de afiliadas y afiliados.
 3. Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.
 4. Un registro de apoderamientos.
- c) El Consejo Confederal aprobará un reglamento que regule el acceso de los afiliados y las afiliadas a la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del sindicato, así como la utilización de los ficheros de las personas afiliadas y delegadas en los términos establecidos en el artículo 10 h) de los presentes estatutos.
- d) Toda empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier estructura de CCOO deberá cumplir la normativa laboral y los convenios colectivos correspondientes, en especial lo referente a los derechos sindicales.

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

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

1. La parte proporcional de las cuotas de las personas afiliadas que les resulte de aplicación. Su importe, periodicidad y formas de abono se determinarán por el Consejo Confederal.
2. Las donaciones y legados a favor de las mismas por el capital que acumule a lo largo de su gestión.
3. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aun cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada.
4. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.
6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a la CS de CCOO o a cada una de las organizaciones confederadas.

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

7. El patrimonio documental.

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

Artículo 43. Balance y presupuesto de la CS de CCOO

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

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

Artículo 44. Ordenamiento de la gestión económica

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

1. El importe, periodicidad y formas de abono de la cuota, así como los complementos a la misma que propongan las organizaciones para sus afiliaciones, o de secciones sindicales concretas.
2. Un plan de cuentas y un manual de procedimientos de gestión, de obligatoria aplicación en el conjunto de las organizaciones que integran la CS de CCOO.
3. Los criterios anuales de gestión y presupuestación, atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos.
4. El presupuesto y las cuentas anuales de la CS de CCOO y las consolidadas con las organizaciones confederadas.
5. El reglamento marco de los fondos patrimoniales de todas las organizaciones confederadas y los de gestión de los fondos patrimoniales confederales.
6. El reglamento de funcionamiento de los Centros Contables.
7. El reglamento de funcionamiento de la Unidad Administrativa de Recaudación.
8. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica.
9. El reglamento y Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del personal al servicio de la CS de la CCOO y sus organizaciones confederadas.
10. Las líneas generales de la política de recursos humanos.
11. Los proyectos de iniciativa económica de la CS de CCOO y sus organizaciones confederadas.
12. El reglamento general de gastos de servicios comunes, de aplicación a todas las estructuras de rama y territorio.

13. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar a la autonomía de gestión de las organizaciones.

14. Los proyectos de iniciativa económica de la CS de CCOO y sus organizaciones confederadas.

Artículo 45. La actividad mercantil y fundacional

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

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

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

Todas las organizaciones integradas en la CS de CCOO 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.

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

Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos de rama y territorios inmediatamente superiores. A través de los mecanismos contemplados en el Comité de Dirección Confederal se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las organizaciones confederadas.

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

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

Artículo 47. Personal al servicio de la CS de CCOO

Aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para la realización exclusiva de tareas no sindicales que presten sus servicios a la CS de CCOO, se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen a través del reglamento que a estos efectos aprobará el Consejo Confederal.

Este reglamento recogerá las formas de selección de las personas, con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y transparencia. Las organizaciones promoverán una política activa de integración en las plantillas de personas con discapacidad.

Asimismo, quienes se dediquen preponderantemente a tareas sindicales no sujetas a un control horario fijo, y por lo tanto, con flexibilidad en el tiempo de dedicación y en la disponibilidad, y que desempeñan, entre otras actividades, las que a continuación se enumeran, no tendrán una relación laboral con la organización sindical que las retribuya, compense y las dé de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, sino que mantendrán una relación de mandato o de asociación sindical, y no laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 37/2006, que declara incluidos a responsables sindicales en la acción protectora del Régimen General de Seguridad Social.

Según lo establecido en el estatuto de sindicalistas de CCOO, estas personas no incluidas en la relación laboral con el sindicato sino que mantienen una relación de mandato congregual, son las que se dedican preponderantemente a tareas típicamente sindicales

de atención a la afiliación, visitas a empresas, realización de elecciones sindicales, participación en negociaciones colectivas, participación institucional, participación en ERE, elaboración de plataformas reivindicativas, entre otras, aun cuando no formen parte de ejecutivas u órganos de dirección regulares de CCOO.

X. DISOLUCIÓN DE LA CS DE CCOO

Artículo 48. Disolución de la CS de CCOO o de las organizaciones confederadas

Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de la CS de CCOO. La forma de disolución del patrimonio confederal se establecerá en el acuerdo que motive la disolución. En los supuestos de disolución de una confederación de nacionalidad, unión regional o federación estatal, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de la CS de CCOO, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple.

XI. DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS

Artículo 49. Disposiciones de desarrollo y adaptación

Según lo establecido por los artículos 2 y 19.1 de los presentes estatutos son desarrollables en los estatutos de las organizaciones confederadas reseñadas en el artículo 17.1 y, respetando en todo caso lo dispuesto en los presentes, los artículos 19.9, 19.10 y 33. Asimismo serán desarrollables en los estatutos de las federaciones estatales los artículos 17.2 y 17.5, y en los de las confederaciones de nacionalidad y uniones regionales el artículo 17.3. Serán también desarrollables los artículos 38, 43 y 47.

Dentro del respeto a lo establecido en los estatutos, serán artículos de necesaria adaptación en los estatutos de las organizaciones listadas en el artículo 17.1, en virtud de las peculiaridades organizativas de su ámbito, los artículos 3 y 5 (por las confederaciones de nacionalidad y uniones regionales); 3, 6 y 7 (por las federaciones estatales); 17 y 19 en sus apartados 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, y los artículos 20, 27, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 46 y 48.

Artículo 50. Disposición de desarrollo de los procesos congresuales

A los efectos de aplicación del artículo 22 no se considerará como dimisión cuando una o varias personas integrantes del órgano colegiado tengan que abandonarlo por haber sido elegidos para desempeñar cargos en otro órgano de dirección superior en cualquiera de las estructuras de rama o territorio confederadas, si esta se produce dentro de los plazos establecidos en las normas congresuales para el desarrollo de los Congresos de las organizaciones del art. 17.1.

A estos efectos, las personas que se incorporen al órgano para cubrir estas dimisiones tendrán el mismo tratamiento que las elegidas directamente en el Congreso correspondiente.

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA CS DE CCOO APROBADOS EN EL CONGRESO CONFEDERAL

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

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

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

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

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

Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la legislación en relación con planes y fondos de pensiones, estén o no constituidos con participación de CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones. Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, contencioso-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver posiciones.

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

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

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

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

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



Este documento lo puedes consultar en:

www.ccoo.es

CCOO | 10
CONGRESO CONFEDERAL