



**servicios a la ciudadanía**

## **3 CONGRESO DE FSC-CCOO**

**Alicante - 5, 6 y 7 de junio de 2017**

# 1. DEMOCRACIA Y SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

Una sociedad moderna, igualitaria, justa, que quiere construir una convivencia digna para que las personas puedan realizar sus proyectos vitales, es una sociedad en la que la redistribución de la riqueza es un punto básico de partida, unos cimientos sobre los que debe levantarse todo el edificio social que nos acoge como personas y nos otorga la condición de ciudadanía, y por tanto de personas con un presente de derechos.

No existe ninguna posibilidad de construir y mantener un Estado social y de derecho del que forme parte el Estado de bienestar sin los servicios públicos. Servicios públicos que han sido la argamasa para el progreso en Europa consolidando el denominado ~~%~~Modelo Social Europeo+, el cual encarna las señas de identidad de las sociedades europeas más avanzadas y que en nuestro país está más amenazado que nunca, pues la ideología más neoliberal, conservadora y ultramontana, está atropellando el derecho de la ciudadanía a unos servicios de calidad, universales y cercanos, ahondando además en el desprestigio, deterioro y abandono de las condiciones laborales de las personas que trabajan en los servicios públicos.

Una sociedad que mira al futuro, que pugna con todas sus fuerzas por sacudirse la losa que la brutal crisis económica le ha impuesto sobre sus cabezas, se edifica con nuevos valores y nuevas aspiraciones. Se levanta identificando objetivos claros que agrupen a la mayoría social para seguir adelante en el proyecto de construir día a día una sociedad en la que lo que importen sean las personas y sus intereses.

Por ello, desde el firme compromiso de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras con las personas, las trabajadoras y los trabajadores, reivindicamos los servicios públicos sin distinción, como una seña de identidad que recorre nuestro sindicato y lo acerca a la nueva realidad social que se debe construir en nuestro país.

## **El papel de lo público en una sociedad democrática**

**1.** El Gobierno, en el desenfreno legislativo del que ha hecho gala en las anteriores legislaturas, ha realizado modificaciones legislativas que alteran la arquitectura básica de la Administración, destruyendo instituciones laborales y administrativas bajo el eufemismo del ahorro y la eficiencia. Combatir el discurso hegemónico dominante en esta materia y ensanchar la base social que defiende la importancia de unos servicios públicos de calidad para que exista una democracia de calidad, se configura como uno de nuestros principales objetivos.

**2.** Una parte del adelgazamiento del ámbito público ha venido dado por la aplicación del principio: **una Administración, una competencia**. Afirmación que confunde interesadamente la concurrencia normativa en una misma materia y que quiebra la previsión constitucional de organización a través de una Administración multinivel. FSC-CCOO se opondrá a cualquier proceso que, con este pretexto, busque recentralizar y desnaturalizar competencias de las administraciones locales y autonómicas, más allá de la necesaria coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas.

**3.** Es imprescindible la reforma del sistema de financiación autonómica, así como una reforma constitucional que termine por definir un nuevo marco de articulación territorial de corte federal.

**4.** Demandaremos la derogación de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, derogación aprobada en la anterior legislatura por todos los grupos parlamentarios a excepción del PP, con el objeto de impulsar una nueva norma que cuente con la participación de las entidades locales y que contemple la reforma de la financiación local.

**5.** Defender los servicios públicos y el acceso universal a todos ellos es la piedra angular para atender y reforzar servicios públicos universales, suficientes y equitativos en su definición, con una gestión eficiente y rigurosa.

**6.** La crisis económica y las evidentes dificultades impuestas tanto por la Unión Europea como por la reforma del artículo 135 de la Constitución Española (que aspiramos a revertir) para el gasto público, no deben ser utilizadas para reducir la capacidad de prestación de los servicios públicos.

**7.** Sin la participación de las Administraciones Públicas y de unos servicios públicos de calidad, la salida de la crisis no será posible ni alcanzará al conjunto de la ciudadanía. Es necesario, el fortalecimiento del sector público, tanto de las administraciones como del sector público empresarial y fundacional, así como su capacidad de intervención como motor de desarrollo económico y social.

**8.** Es indispensable una financiación pública suficiente, progresiva y basada en la tributación de las rentas, los beneficios empresariales y el patrimonio. Es por lo tanto imprescindible dotarse de un sistema fiscal justo en la distribución de las cargas tributarias, y eficaz para el sostenimiento del Estado Social, la creación de empleo y la prestación de servicios por las administraciones.

**9.** Defendemos la gestión directa y profesional de los servicios públicos, como medio de recuperar el gasto público para los servicios a la ciudadanía y la consolidación, extensión y garantía de una gestión eficiente, profesional y de calidad, como instrumento de igualdad y calidad democrática. Para ello, el mantenimiento de los principios constitucionales de acceso al empleo público (igualdad, mérito, capacidad y publicidad) siguen siendo garantía de dicha profesionalización.

### **La acción en defensa de los servicios públicos y los procesos de reversión a lo público**

**10.** Es necesario que el sindicato profundice en la relación que mantiene con otros sectores de la sociedad civil organizada. Debemos trabajar mediante el desarrollo de un plan específico, con el

fin de mejorar las condiciones objetivas para la defensa de lo público.

**11.** La gestión de los servicios públicos, independientemente de la forma actual de prestación, debe ir acompañada de la exigencia por nuestra parte de seguimiento activo de su eficacia por parte de la Administración titular, con el objeto de evitar la pérdida de calidad y eficacia del mismo. Para ello es imprescindible el establecimiento de mecanismos de regulación y control democrático.

**12.** Defendemos el establecimiento de cláusulas sociales que incorporen contenidos de carácter sociolaboral en los procesos de contratación pública que las administraciones, organismos autónomos y entidades del sector público, realicen para la prestación de servicios públicos.

**13.** Estas cláusulas sociales deben condicionar los criterios de la contratación sobre:

- a)** Compromisos expresos sobre el volumen de empleo total y el mantenimiento del empleo, el cumplimiento del convenio sectorial de referencia y las garantías de empleo de calidad.
- b)** Compromisos expresos de vigilancia y cumplimiento de elementos de igualdad y no discriminación en el empleo.
- c)** Participación del sindicato y de la sociedad civil en su seguimiento y evaluación.

**14.** Debemos ejercer un intenso trabajo de seguimiento y control, especialmente en aquellos servicios públicos más relevantes para la protección o ejercicio de derechos y libertades, más sensibles para la ciudadanía o que más afectan al núcleo de las competencias propias de las administraciones. Igualmente, deberemos prestar una especial atención con aquellos más intensivos en mano de obra.

**15.** En todo caso, la gestión indirecta y/o privada de un servicio público no puede ir en perjuicio de su universalidad, cobertura, accesibilidad, igualdad o calidad, ni implicar un incremento de su coste para la ciudadanía. Tampoco debe llevar aparejada la precarización de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en dichos servicios.

**16.** En los procesos de reversión a lo público nuestra actuación tiene que basarse en:

- a)** CCOO y el conjunto de las estructuras que actúen sindicalmente, deben realizarlo sobre la base de una sola voz y una sola propuesta.
- b)** Nuestra apuesta por preservar y mantener la estabilidad, calidad en el empleo, el volumen y los derechos laborales de las personas trabajadoras de los servicios externalizados y/o privatizados, no sólo del personal indefinido o fijo, sino también teniendo presente al personal con contratos temporales.
- c)** Máximo respeto y cumplimiento de los criterios constitucionales de acceso al empleo público (igualdad, mérito, capacidad y publicidad), haciéndolos compatibles como la defensa del mantenimiento del empleo, su estabilidad y mantenimiento de las condiciones de trabajo del

personal del servicio a revertir.

**d)** CCOO debe estar presente en las negociaciones que se produzcan en estos procesos de reversión de servicios públicos, potenciando un espacio de concertación, reivindicando el papel de la negociación colectiva y el Diálogo Social, como el mecanismo idóneo para que tales procesos tengan las mejores consecuencias posibles para la calidad y prestación de los servicios públicos y para los trabajadores y trabajadoras.

**e)** Las medidas adoptadas deberán tener la suficiente seguridad jurídica para no crear un problema laboral en el futuro inmediato, ni crear falsas expectativas entre los trabajadores y trabajadoras.

## **Articulación y reforma de las Administraciones Públicas**

**17.** El marco de referencia para la reforma, modernización y ordenación del sector público, debe considerar, entre otras bases: La intervención pública en la ordenación, impulso y gestión de la actividad económica estratégica y en los servicios de interés general, como instrumento de desarrollo económico y cohesión social; la elaboración de una carta de derechos y servicios públicos de la ciudadanía; la fiscalidad y suficiencia financiera de las distintas administraciones y la ordenación del territorio, como base material para una distribución de competencias y configuración del mapa institucional, basada en criterios de proximidad, eficiencia y participación social.

**18.** 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.

**19.** La manera con la que se han producido algunos de los procesos de transferencia de competencias a las Comunidades Autónomas, en los que también han influido intereses electoralistas, ha determinado un predominio del enfoque económico sin la existencia de un proyecto de coordinación y cooperación eficaz para alcanzar una perspectiva de conjunto eficiente.

**20.** En el caso de las Administraciones Locales, que son las más próximas a la ciudadanía y, por ello, las que mejor pueden prestar buena parte de los servicios públicos, deben contar con un mapa de competencias que reconozca su papel en la prestación de dichos servicios y un sistema de financiación estable y suficiente.

**21.** Entendemos que es necesario abordar un gran pacto de Estado para una reforma de las Administraciones Públicas sustentada en bases no coyunturales, instalada estas exclusivamente en la gestión de la crisis o en simples medidas de agilización, que dé respuesta a las demandas ciudadanas de eficiencia, participación y transparencia en la gestión.

## 2. LOS CAMBIOS EN EL MODELO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO

La crisis ha evidenciado desequilibrios importantes en ámbitos muy diversos que demuestran la insostenibilidad del modelo de crecimiento económico y productivo vigente y que ponen de manifiesto la necesidad de impulsar su transformación para retornar a una senda de crecimiento sostenible y socialmente justo.

La situación generada por la crisis plantea un reto tanto para las políticas económicas como las sociales, que adquieren especial relevancia en la economía española, donde la crisis ha tenido un fortísimo impacto negativo en la evolución del desempleo y en las condiciones laborales de la totalidad de asalariadas y asalariados, así como la aparición de nuevas formas de empleo no reguladas y el trabajo colaborativo. La irrupción de las nuevas tecnologías está provocando cambios en los hábitos sociales y en las sociedades, que genera nuevas formas de prestación de servicios y generación de bienes que se escapan del ámbito tradicional de las relaciones laborales.

Situar en el centro del debate político y ciudadano la necesidad de reorientar el patrón de crecimiento de la economía española, es una necesidad largamente reivindicada por CCOO, incluso en aquellos períodos de crecimiento económico en los que nuestra organización ha señalado reiteradamente, que ese crecimiento se sustentaba sobre bases poco sólidas, especulativas en muchas ocasiones y centrada en las viejas ventajas competitivas sobre costes y actividades de bajo valor añadido.

Es imprescindible definir una estrategia-país para la reindustrialización, superando la dependencia del sector servicios y especialmente del turismo, en la que la diversificación de la industria es fundamental, debiendo jugar un papel primordial el sector público, tanto en el diseño del proceso como en la ejecución directa del mismo.

La creciente digitalización de la economía tendrá efectos diversos sobre el empleo y las relaciones laborales, que pueden resultar traumáticos si no se afrontan con la participación del mundo del trabajo.

### **Despliegue y regulación de infraestructuras físicas y tecnológicas.**

1. Las infraestructuras son a la vez soporte y elemento impulsor del desarrollo, puesto que ordenan el espacio físico, permiten orientar e intensificar los flujos económicos y tienen un efecto de arrastre sobre la estructura productiva que contribuye decisivamente al crecimiento económico, generando efectos directos muy importantes sobre la producción y el empleo, al mismo tiempo que deben reforzar la cohesión económica y social y avanzar en la sostenibilidad ambiental de ese crecimiento económico.

- 2.** Para FSC-CCOO no cabe duda de que la eficacia y eficiencia de estas inversiones sólo se pueden garantizar a partir de una adecuada planificación a medio y largo plazo, en un desarrollo que trasciende las legislaturas parlamentarias, por lo que apostamos por la puesta en marcha de un pacto de Estado en este ámbito, en el que participen las fuerzas políticas, junto con los agentes sociales y económicos más representativos del país, y que permita un amplio consenso. Todo ello complementado con la elaboración de diagnósticos sectoriales específicos, en el marco de observatorios y grupos estratégicos donde participen los agentes sociales y económicos.
- 3.** En este sentido, una política calculada y sostenida en el tiempo de inversiones en infraestructuras, además de los efectos positivos ya señalados, llevaría aparejado un impacto positivo sobre el empleo, tanto directo como indirecto, y por lo tanto, una reactivación del consumo y del conjunto de la economía. Los planes de inversión en infraestructuras deben estar conectados con los planes estratégicos de la economía, especialmente con aquellos ligados a la reindustrialización del país.
- 4.** El desarrollo de las infraestructuras de telecomunicaciones junto con el impulso de la I+D+i son las piezas básicas e imprescindibles para garantizar el avance en la digitalización de la economía.
- 5.** Desde FSC-CCOO entendemos que no se puede dejar el impulso de estas infraestructuras de telecomunicaciones vinculado sólo a la rentabilidad económica de las operadoras de telecomunicaciones, sino que desde las administraciones se han de habilitar mecanismos que garanticen que la cobertura de las redes de alta velocidad superior a los 30 Mbits, llega a todos y cada uno de los hogares y empresas de nuestro país, sean del tamaño que sean. Corrigiendo de esta forma la situación actual, con una cobertura en las grandes ciudades superior al 95%, mientras que en las poblaciones de menos de 50.000 habitantes no llega ni al 10% de media. Al igual que se debe ampliar las garantías y obligaciones de Servicio Universal a los 30 Mbits.
- 6.** FSC-CCOO considera necesario que este despliegue se realice a partir del diálogo social, con la participación y la búsqueda de consenso entre todos los agentes afectados y que sirva para diseñar las políticas en un escenario regulatorio estable, que debería buscar la disminución y eliminación de la importante brecha digital existente en España y ayudar al desarrollo económico y social de las zonas rurales, manteniéndose la garantía de acceso de toda la ciudadanía a los servicios públicos.
- 7.** En una situación como la actual, la existencia de unos medios de comunicación plurales y libres de manipulación es esencial para la salud de nuestra democracia. Debemos ser parte activa en la configuración de las políticas que impidan la concentración de los medios de comunicación en pocas manos. FSC-CCOO seguirá al frente de todas aquellas acciones y propuestas en defensa del servicio público de radiotelevisión y de su financiación estable y suficiente, con el objeto de que puedan cumplir su cometido en condiciones de calidad.
- 8.** La FSC-CCOO seguirá al frente de todas aquellas acciones y propuestas en defensa del servicio público de radiotelevisión y de su financiación estable y suficiente, con el objeto de que

puedan cumplir su crucial cometido de salvaguardar la diversidad y la identidad cultural, el pluralismo, la cohesión social, la promoción de las libertades fundamentales y el propio funcionamiento de la democracia.

**9.** La FSC-CCOO impulsará los cambios legislativos necesarios que regulen de manera clara su carácter de servicio público esencial del Estado, exigiendo a los poderes públicos en España y en Europa un pacto para garantizar la independencia y calidad de la radiotelevisión pública y el reparto equilibrado del espacio radioeléctrico en aras de evitar situaciones monopolísticas. Será también objetivo legislativo evitar oligopolios informativos limitando el acaparamiento y concentración de cabeceras.

**10.** FSC-CCOO luchará por implantar los Consejos Profesionales en los medios de comunicación, compuestos por los profesionales que participan en la elaboración de la información, con poder ejecutivo y vinculante. Su objetivo será garantizar los derechos de los profesionales y de la ciudadanía a recibir información libre y veraz.

**11.** Así mismo, la FSC-CCOO defenderá la cultura, tanto pública como privada, para que sea accesible a toda la ciudadanía. Seguirá luchando activamente por la reducción del IVA cultural. En el ámbito del deporte, público, universal y de calidad, mantendremos abierta la acción necesaria para llevar a cabo la municipalización de todas aquellas instalaciones deportivas de titularidad pública que se han pasado a empresas privadas.

**12.** Con respecto a las infraestructuras de transporte y logística compartimos los objetivos generales que se señalan en el Libro Blanco del Transporte para 2050. En este sentido, consideramos que se debe priorizar el desarrollo de la Red Transeuropea de Transporte (TEN-T), especialmente en los corredores definidos.

**13.** Para que este cambio de modelo se pueda producir, se tienen que dar las condiciones necesarias para facilitar la interoperabilidad entre los diferentes modos de transporte. Hay que lograr mayor operatividad y capacidad de los medios de transporte (ferrocarril, mar y aéreo) más respetuosos con el medio ambiente y sostenibles económicamente.

**14.** Consideramos que resulta imprescindible y básica una apuesta decidida y real por el transporte de mercancías por ferrocarril, incluyendo el desarrollo de las autopistas ferroviarias y el resto de interconexiones con los otros modos de transporte, singularmente con el transporte de mercancías por carretera que tiene también una función que cumplir, especialmente en la distribución de lo que se ha venido en denominar la última milla. Para ello, los sistemas logísticos desempeñan un papel fundamental. Así mismo, es necesario impulsar el desarrollo del ferrocarril convencional de viajeros mediante las inversiones adecuadas como elemento vertebrador del territorio.

**15.** Esta estrategia debe incluir la implantación de sistemas inteligentes de movilidad, como son el sistema de gestión del tráfico aéreo (SESAR); el Sistema de Gestión del Tráfico Ferroviario Europeo (ERTMS) y los sistemas de información ferroviaria; los sistemas de gestión marítima



(SafeSeaNet); los servicios de información fluvial (RIS); los sistemas de transporte inteligente (STI) y soluciones interoperables interconectadas para la próxima generación de sistemas de gestión e información del transporte multimodal (incluso para el cobro); implantar el sistema global de navegación por satélite europeo (Galileo), etc.. La innovación e implantación han de estar apoyadas por las condiciones del marco reglamentario y la imprescindible formación de los trabajadores y de las trabajadoras

**16.** Las inversiones deberán reorientarse dando prioridad al transporte ferroviario de mercancías y convencional así como hacia la finalización de las redes de interconexión o ejes estructurantes ferroviarios dentro de un contexto de desarrollo sostenible.

**17.** Al mismo tiempo, se debe dar prioridad a la inversión en actividades anexas al transporte, como mejoras en los sistemas de seguridad, regulación de tráfico, señalización y control, desarrollo de sistemas inteligentes de transporte, centros nodales, la interconexión con puertos, aeropuertos y ferrocarriles, aparcaderos ferroviarios; eliminación de cuellos de botella en el tráfico de mercancías por ferrocarril, conexiones con los grandes polígonos industriales y mejorar las áreas de descanso en las carreteras, entre otras.

**18.** Es preciso mejorar la cadena logística, las infraestructuras y el transporte, elementos fundamentales en los que la carencia de una visión global de los procesos logísticos por parte de las empresas, está generando ineficiencias en todo su desarrollo, porque ni la información ni los materiales fluyen correctamente.

**19.** Para el sindicato la integración funcional del sistema de transporte en su conjunto mediante un enfoque intermodal tiene un carácter prioritario, como factor fundamental para lograr ese transporte sostenible, inteligente e integrado, anteponiéndolo a soluciones puntuales y economicistas.

**20.** La prioridad para los próximos años deberá ser garantizar las necesarias inversiones en infraestructuras de transporte, manteniendo su titularidad pública; reequilibrar el sistema de transporte a favor de los modos más sostenibles y la potenciación de una movilidad eficiente hacia los centros de trabajo, potenciando las inversiones en la Red Básica de Mercancías y promoviendo el desarrollo y su plena integración e interoperabilidad de y con la Redes Transeuropeas de Transporte y su conexión con una red de plataformas logísticas de ámbito nacional, actualizadas e inteligentes.

**21.** FSC-CCOO entiende que el desarrollo de una red logística adecuada es una decisión vital para la competitividad de las empresas y, por tanto, del sistema productivo de un país. Conseguir que España se convierta en la plataforma logística por excelencia en el Sur de Europa es un gran reto para el futuro, que debe afrontarse con carácter inmediato desde las administraciones, a través del diálogo social. Apostamos por la interoperabilidad en los recintos portuarios entre el transporte marítimo, ferroviario y de mercancías por carretera.

**22.** Defendemos el diseño de una política de transporte basada en la defensa de los servicios públicos de transporte, que promueva la calidad, con una mayor calidad en el ámbito socio-laboral

y la sostenibilidad ambiental y económica. Una política de transporte en la que las empresas públicas deben ser el eje de este nuevo enfoque. Para ello debe garantizarse su mantenimiento en el ámbito público y certificar el cumplimiento estricto de las Obligaciones de Servicio Público de las que son titulares.

**23.** Defendemos el mantenimiento de las empresas públicas existentes y de sus ámbitos de actividad, incidiendo en mejorar su gestión para que el servicio público que prestan sea de la mejor calidad posible, que garantice no sólo el futuro de este servicio público sino que preste al conjunto de la sociedad y al resto de sectores, como el sector industrial, los servicios necesarios para su desarrollo e incida en la mejora de la competitividad.

**24.** La falta de mantenimiento de una red de infraestructuras sigue creciendo año tras año. En concreto la inversión en mantenimiento de infraestructuras en España está un 50% por debajo de la de países como Alemania, Reino Unido o Francia en carreteras de alta capacidad y un 15% en ferrocarriles a pesar del mayor peso de la red de alta velocidad española. Desde FSC-CCOO consideramos imprescindible acabar con los recortes de las inversiones en este ámbito, hasta alcanzar un nivel en este mantenimiento que permita garantizar el buen estado de la totalidad del stock de infraestructuras.

## **La ciencia y la investigación**

**21.** CCOO reivindicamos el carácter estratégico de la investigación, el desarrollo y la innovación, como factores imprescindibles en cualquier modelo de superación de la actual crisis y el desarrollo de un nuevo modelo productivo. Para ello es necesaria una apuesta presupuestaria que nos sitúe en un volumen de inversión en I+D+i homologable con los países europeos y que haga realidad la construcción de un nuevo patrón de crecimiento; el incremento de los recursos destinados al sector público y un mayor compromiso e implicación de la empresa privada en la investigación y especialmente en la innovación, lo que también exige un marco legal estable.

**22.** Además de estas medidas resulta imprescindible asegurar fondos públicos para la investigación y su relación con la innovación; asegurar el futuro de los organismos públicos de investigación y su personal; fortalecer los recursos humanos del sector público de I+D; disminuir su precariedad y rejuvenecer las plantillas.

## **Economía colaborativa**

**23.** Es habitual referirse al consumo colaborativo o participativo como la manera tradicional de compartir, intercambiar, prestar y regalar redefinida a través de la tecnología moderna y las comunidades.

De esta referencia se deriva que el consumo colaborativo o participativo no es ninguna idea nueva, sino más bien el rescate de una práctica que se beneficia de la tecnología actual para que el servicio sea mucho más eficiente y escalable. Al mismo tiempo, el consumo colaborativo o participativo siempre debe realizarse por propia iniciativa y basarse en la participación voluntaria.

**24.** La Comisión Europea en su comunicación -COM(2016) 356 final-, «Una Agenda Europea sobre economía colaborativa», establece una definición ambigua de este fenómeno, no acabando de aclarar donde está el límite entre la misma y la prestación de servicios profesionales, es decir una actividad económica dejando en todo caso que sean los Estados miembros quien regulen sobre la materia, a falta de una posición clara a nivel europeo.

**25.** FSC-CCOO asume la urgente necesidad de diferenciar claramente que se entiende por compartir, colaborar y cuál es la diferencia entre la economía colaborativa y la economía de mercado; es decir la diferencia entre colaborar y trabajar, o entre prestación entre particulares y negocio propiamente dicho que se salte la regulación existente amparándose en el vacío legal de la economía colaborativa, por lo que es necesario:

- Identificar claramente que actividades responden a iniciativas individuales o sociales, que buscan compartir o colaborar sin ánimo de lucro, es decir economía colaborativa.
- Qué espacios no deben ser aprovechados por grupos de presión para desregularizar actividades, buscando un mayor beneficio económico y en perjuicio de intereses generales como la prevención y el medio ambiente.
- Que no supongan una desprofesionalización que esconda un empeoramiento de las condiciones laborales y nivel de vida de los trabajadores y trabajadoras.
- Que no supongan suplantación de actividades o profesiones.

**26.** En la mayoría de casos, estas nuevas plataformas u operadores, hacen creer que entran dentro de la esfera de la economía colaboradora como «innovadores» y amparadas en ello se va institucionalizando unas prácticas de fraude, que escapan al objetivo inicial de economía colaborativa, y que su extensión y el apoyo que obtienen, tanto mediático como tecnológico, está suponiendo socavar los mecanismos propios de la regulación de ciertos sectores, con consecuencias a medio y largo plazo muy perjudiciales, aunque se presenten como una mayor competencia, menores precios, y beneficios para el consumidor.

Por ello, FSC-CCOO entiende que la Comisión Europea debe adoptar las medidas pertinentes de protección de la ciudadanía respecto a su intimidad personal, a su papel como consumidores y a los trabajadoras y trabajadores, para que a partir de los estudios oportunos, puedan desarrollarse las iniciativas aquí propuestas. Al igual que el Estado español debe regular todas las medidas necesarias, para desarrollar las pertinentes protecciones y regulaciones.

**27.** Entendemos que las líneas de actuación que se considera, deben formar parte de una estrategia para un desarrollo ordenado del consumo colaborativo o participativo como medidas que apoyen, complementen y supervisen la política de protección de los consumidores, empresas y trabajadores llevada a cabo por los Estados miembros de la UE:

- Definición del entorno legal, laboral y fiscal de las actividades comprendidas en el consumo colaborativo o participativo, ordenando y regulando, en su caso, aspectos tales como la

responsabilidad legal, el aseguramiento, derechos de uso, derechos contra la obsolescencia programada, las tasas de propiedad, los estándares de calidad, la determinación de derechos y deberes, relación laboral y seguridad vial. Para ello debiera reforzarse y adecuarse la legislación existente, tanto en el sector del transporte como en el resto de sectores donde se lleva a cabo el consumo colaborativo.

- Difusión, sensibilización y concienciación de la población acerca de las iniciativas de consumo colaborativo o participativo y de las ventajas individuales y colectivas que comportan, así como dar a conocer los aspectos obligatorios del marco legal existentes.

- Información y orientación a personas consumidoras y usuarias en lo que se refiere a una participación responsable en las iniciativas.

- Fomento de estructuras estables mediante la creación de espacios para el desarrollo del consumo colaborativo o participativo, especialmente en lo que atañe a tecnologías y redes, desde plataformas de gestión pública.

## **Digitalización de la economía**

**28.** Nadie duda de que la digitalización sea imparable, encontrándonos en la antesala de una nueva era a nivel global. Se trata de una nueva fase en la extensión de las TIC en la que se unen el aumento de la capacidad de computación y de la conectividad, que forman parte de las transformaciones económicas basadas en ganancias de productividad, competitividad y el fortalecimiento de la adecuación a la demanda y a las necesidades de la ciudadanía.

Ha transformado las relaciones de consumo, lo que lleva a un fácil acceso a los bienes y servicios. Las nuevas tecnologías, si se aplican de forma que fortalezcan la filosofía de la entrega de servicios públicos orientada al bien común, podrían tener el potencial de promover una mayor participación de las ciudadanas y personas trabajadoras en el diseño y la prestación de los servicios públicos. Podría mejorar la responsabilidad democrática y fortalecer los servicios públicos de calidad.

**29.** Sin embargo, a menudo, el proceso de digitalización se utiliza como una tapadera para erosionar la filosofía de los servicios públicos y reorientar el sector hacia un modelo de prestación de servicios que recuerda más al del sector privado. Esta transformación puede aumentar la mercantilización de los servicios públicos y afectar a todos los sectores que lo conforman.

**30.** La digitalización no debe ser una mera excusa para la externalización, privatización y las asociaciones público privadas, que merman la viabilidad de nuestros servicios públicos. No hay constatación de que la digitalización o automatización de los servicios públicos derive en unos servicios públicos más rentables, o que reduzca las cargas administrativas ~~per se~~. Cuando las nuevas TIC o servicios digitales se implementan sin una financiación o personal adecuados, los resultados finales no solo son peores servicios, sino mayores costes a plazo largo, ya que se necesita un mayor gasto para afrontar los nuevos problemas.

**31.** La lucha contra el trabajo precario y el no declarado en este nuevo escenario digital también afecta a las administraciones, fundamentalmente los tres tipos de organismos con funciones coercitivas: a) las inspecciones de trabajo para hacer frente a los comportamientos abusivos en lo que respecta a las condiciones de trabajo o las normas de salud y seguridad, b) las inspecciones de la seguridad social encargadas de la lucha contra el fraude en las cotizaciones a la seguridad social, y c) las autoridades fiscales para hacer frente a la evasión de impuestos.

**32.** Defendemos que mediante reformas legales, sea obligatorio con carácter previo a la implantación de dichos procesos, acometer actuaciones formativas que permitan adaptar a las trabajadoras y trabajadores afectadas a las nuevas tareas o a otras necesarias para el desarrollo laboral, así como analizar y buscar fórmulas que garanticen el mantenimiento del empleo, asegurar el mantenimiento y avance de las condiciones de trabajo globalmente hablando, es decir jornada laboral (reducción, si la digitalización mejora la productividad de la empresa), garantías salariales, prevención de riesgos laborales, mejorar la conciliación de la vida familiar.

**33.** Entendemos que los servicios públicos digitales deberían ser siempre una opción para aquellos que los prefieren y no una obligación que acreciente la división digital. Si los servicios públicos se entregan de forma digital ~~por defecto~~, tendrá que haber siempre también opciones no digitales. La digitalización de los servicios públicos y la administración electrónica no deben profundizar la ~~brecha digital~~. La digitalización solo puede conducir a la mejora de los servicios públicos si incluye inversiones y personal suficiente.

**34.** Exigimos que el despliegue de las tecnologías digitales se acompañe de un conjunto de reglas y normas que aseguren la sostenibilidad - social, económica y medioambiental . de las cadenas valor de las TIC. La UE también debe garantizar que sus decisiones en el ámbito de la digitalización se alineen con los objetivos de sus políticas de medioambiente, energía y clima.

**35.** FSC-CCOO está claramente a favor de la utilización de las nuevas tecnologías de modo que estén al servicio de la ciudadanía, de las trabajadoras y trabajadores. El objetivo debe ser controlar sistemáticamente la introducción de nuevas tecnologías y darle forma de manera que se garantice un trabajo digital justo y de calidad. Los sindicatos debemos influir en las estrategias corporativas digitales directamente a través de los órganos de representación y se deben utilizar todos los medios para lograr esto. Las organizaciones sindicales también debemos ser capaces de influir en la agenda de digitalización de los gobiernos y se debe hacer hincapié en la necesidad de considerar de cerca su dimensión social y el futuro del mundo del trabajo.

## **Globalización y cadena de valor. El impacto de las políticas regulatorias europeas en nuestro ámbito**

**36.** El proceso de globalización económica supone una reestructuración jerárquica y vertical de la economía mundial, así como un fraccionamiento y segmentación geográfica y social. En este mercado global del trabajo la competencia es a la baja, unida a la puesta en subasta por los Estados de los costes sociales, de la fiscalidad y de las demás ventajas ofrecidas a los inversionistas extranjeros, lo que ha creado una espiral descendente que se traduce en un notable

deterioro de los salarios y de las condiciones de trabajo, en aumento del desempleo y de la precariedad y en el desmantelamiento de las conquistas sociales y el crecimiento del sector informal.

**37.** Esta realidad está afectando a numerosos ámbitos donde FSC-CCOO intervenimos sindicalmente. Frente a la internacionalización, no solo se debe actuar protegiendo los puestos de trabajo y procurando mantener el flujo de inversiones en cada país buscando mejoras en la competitividad. Cuanto más diferenciadas estén las condiciones laborales, más segmentada esté la estructura contractual y mayores son los factores de diferenciación (de formación cultural, de niveles jerárquicos, etc.), mayores dificultades existirán para el desarrollo de un sentimiento y una acción colectiva.

**38.** Es cierto que hay un creciente movimiento sindical europeo e internacional frente a determinadas corporaciones y sus prácticas laborales. Pero este movimiento hoy, es un conjunto de redes bastante relajadas de organizaciones nacionales que siguen reaccionando con reflejos nacionales. Frente a la crisis, muchas se repliegan sobre ellas mismas, justo lo contrario de lo que se necesita cuando se trata de hacer frente a estos problemas.

**39.** Es necesario por tanto, en primer lugar, asegurar el control sindical sobre los espacios de participación y consulta transnacionales, conseguir una mayor cobertura geográfica de representación y convertirlos en verdaderos órganos de negociación. Hasta ahora, solo una pequeña minoría corresponde a estos criterios. Este enfoque, solo sirve si hay una visión global y una estrategia establecida, por lo que deberemos aprobar planes de trabajo para cada espacio sectorial o grupo multinacional de nuestro campo de intervención sindical.

**40.** Los sectores que integran nuestra federación, están sometidos a normas y regulaciones europeas de diverso alcance. El seguimiento de la actividad de la Comisión Europea y el Consejo Europeo como órganos legislativos y ejecutivos de la Unión Europea junto a la actividad legislativa del Parlamento Europeo, se han convertido en un instrumento imprescindible para comprender nuestra agenda sindical y el desarrollo de nuestra política reivindicativa.

**41.** No solo las políticas comunitarias de carácter sectorial afectan a la actividad que desarrollamos. Las políticas transversales que emanan de los distintos mecanismos de gobernanza europea, a menudo contienen mandatos o recomendaciones que imponen reglas o limitaciones que deben ser tenidas necesariamente en cuenta.

**42.** El seguimiento y análisis de todas ellas, el trabajo de formulación de alternativas a las propuestas y acciones legislativas de la Unión Europea en cualquiera de sus ámbitos, debe formar parte indisoluble de nuestro trabajo sindical.

# 3. LA ACCIÓN SINDICAL EN LOS SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

Defendemos la necesidad de ir a un marco jurídico que proteja los derechos laborales y establezca unas relaciones laborales más equilibradas y democráticas. Ese es un objetivo del conjunto del sindicato. Pero, al fijar los objetivos de trabajo de una Federación de rama, debemos tener en cuenta que nuestra arma es la negociación colectiva como fuente generadora de derechos y resultado de la acción sindical desarrollada. Es a través de dicha negociación colectiva como, en nuestro ámbito específico de actuación, podemos intervenir de manera directa y hacer valer los esfuerzos de la acción sindical.

Cuando hablamos de negociación colectiva no nos referimos solo al hecho formal de la negociación y adopción de convenios o acuerdos como hito. Nos referimos a un concepto que va mucho más allá y que implica el total de actuaciones continuas que el sindicato, en defensa de los intereses de parte de las personas trabajadoras, interviene en la fijación de condiciones laborales, con sus derivadas sociales, y en la disputa de la riqueza que genera su trabajo.

No podemos, por tanto, ceñir la negociación colectiva a los acuerdos o convenios en sí mismos, aunque sea en ellos donde se materializan de manera práctica los derechos conquistados. La negociación colectiva es también el proceso de participación y movilización para lograr una correlación de fuerzas que permita el avance de nuestras posiciones y propuestas. En definitiva, es también la acción sindical cotidiana que desarrollamos para lograr nuestros objetivos y la vigilancia de su cumplimiento.

## **Las últimas reformas laborales atacan el papel del sindicato**

- 1.** La apuesta neoliberal de salida de la crisis económica ha agudizado el debilitamiento del factor trabajo, degradando sus derechos y condiciones y apostando por una devaluación del salario, tanto directo como indirecto (debilitamiento de los servicios públicos y disminución de prestaciones). Numerosos son los documentos del sindicato que analizan con detalle esta circunstancia, y las reformas laborales adoptadas durante la crisis son claras en ese aspecto, y también han sido analizadas en numerosos documentos anteriores.
- 2.** No es objeto de esta resolución reproducir todos esos análisis, que siguen siendo plenamente vigentes, pero si es necesario recordar, a la hora de fijar nuestros objetivos, dos ejes centrales de dichas reformas, pues marcan el terreno de juego en el que debemos desarrollar nuestra actividad: el debilitamiento de la capacidad contractual colectiva y el cuestionamiento del papel del

sindicato en la negociación colectiva, favoreciendo la discrecionalidad unilateral del empleador. Destrucción de lo colectivo a favor de lo individual.

**3.** El principal eje transversal que explica las últimas reformas laborales, y especialmente la aprobada por el Partido Popular en el año 2012, ha sido debilitar y entorpecer el papel que la negociación colectiva juega como fuente generadora de derechos y reguladora del mercado de trabajo y de la competencia, frente a su apuesta por la individualización de las condiciones de trabajo bajo la discrecionalidad del empleador, conscientes sus promotores y defensores de que solo lo colectivo les puede hacer frente.

**4.** Por ello, han desequilibrado, en favor de las empresas o empleadores, el equilibrio anterior en el que se basaba la negociación colectiva debilitando el papel del convenio sectorial frente al de empresa que, en un país principalmente de microempresa y PYMES, es casi equivalente a dar la prioridad a la decisión unilateral del empresario debilitando el mantenimiento del convenio, fin de la ultraactividad o su cumplimiento, descausalización de las inaplicaciones o descuelgues y derivando en última instancia a un tercero . la Administración- su autorización de hecho, o ampliando los poderes unilaterales del empresario nueva regulación del despido colectivo o de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

**5.** Para que todo lo anterior encontrara menor resistencia, también se han ocupado de debilitar la capacidad de intervención del sindicato como sujeto colectivo: ese objetivo también está detrás del establecimiento de la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a los sectoriales en los elementos centrales del mismo, o de manera más clara en las competencias que atribuye a las llamadas comisiones %ad hoc+permitiendo al empleador vulnerar la norma colectiva en ámbitos sin representación, no sindicados ni organizados, que no buscan otro objetivo que expulsar al sindicato, como expresión organizada de las personas trabajadoras, del núcleo de la negociación y, con ello, de ser agente activo en el conflicto.

**6.** Las mismas recetas, aunque a través de otros mecanismos, se han aplicado también en el ámbito de lo público, tanto modificando las normas básicas de referencia, EBEP, como adoptando toda una batería de recortes al margen de cualquier proceso negociador con la excusa, que ha servido para todo, de la %emergencia+de la crisis y fijando dichos recortes con carácter básico, obligatorio para todos los ámbitos, indisponible para los ámbitos de negociación y en normas con rango de ley para de este modo evitar su control jurisdiccional. Para ello ha contado, conviene recordarlo, con la inestimable colaboración de un Tribunal Constitucional a medida, que, durante estos años, se ha negado a valorar siquiera ni uno solo de los recortes en materia de personal de la Función Pública, inadmitiendo sin más cuantas causas se han elevado al mismo.

**7.** Y no solo la ley ha actuado en materia de empleo público. También con la excusa de la crisis se ha buscado debilitar el papel del sindicato como sujeto colectivo, especialmente del sindicalismo confederal de clase, recortando los medios y garantías sindicales y obviando los ámbitos existentes de negociación.

**8.** Esto se puede ver claramente incluso en los procesos de recuperación parcial de derechos



habidos en los últimos años (pagas extraordinarias, permisos), que se han realizado sin el marco de un proceso de negociación prescindiendo del papel, potestad y función de las organizaciones sindicales (son ~~pl~~ ~~ádivas~~ del gobierno), sin tener aquí el mismo carácter básico que tuvieron los recortes equivalentes y manteniendo, como es el caso de la jornada laboral mínima, su carácter indisponible para ámbitos de negociación inferior.

**9.** Debilitando hasta el límite, en definitiva, la obligación y el deber de negociar. No pensemos que son casualidades: son patrones comunes que buscan un mismo objetivo, debilitar la posición de las personas trabajadoras y degradar, con ello, sus condiciones laborales y salariales, intentando anular las competencias y función de las organizaciones sindicales que las organizan y representan.

Apostamos por la derogación legal de las reformas laborales, pero debemos establecer un plan de actuación mientras estén en vigor.

**10.** Ante este panorama, apostamos decididamente por la derogación de dichas reformas laborales, también las que han afectado al empleo público y el establecimiento de un nuevo marco jurídico que garantice derechos y restablezca el equilibrio en la negociación. En eso hemos estado y estaremos todo el sindicato.

**11.** Pero nuestras responsabilidades como federación de rama no pueden quedar ahí. Es necesario que, con las reglas de juego actuales, establezcamos estrategias en la negociación colectiva para tratar de mitigar los efectos de dichas reformas y avanzar en derechos y condiciones laborales. Y como decíamos anteriormente, nuestro marco específico de actuación está en la negociación colectiva.

**12.** Para ello, y en lo que conseguimos mediante cambios en las leyes nuevos espacios de intervención, debemos ver como utilizamos los existentes. Debemos fijar estrategias concretas en tres frentes: la cobertura de la negociación colectiva, los contenidos de la misma y la participación y organización del sindicato para poder organizar dichas tareas con las mayores garantías de éxito, así como combatir las nuevas fórmulas de precarización tanto dentro de la cobertura negocial como la que se sitúa en ausencia de la misma.

### **La cobertura de la negociación colectiva**

**13.** Si decimos que la negociación colectiva es nuestra principal fuente de generación de derechos, lo primero es conocer la cobertura que la misma da a las personas trabajadoras de nuestros ámbitos de actuación federales. Por ello, resulta imprescindible tener, y mantener actualizado, nuestro mapa de negociación colectiva, actualizando la aplicación corporativa SINC y teniendo correctamente codificados sus registros. Con ello podemos tener una herramienta que nos sirva de base para establecer la estrategia de acción sindical con un mejor conocimiento de nuestra realidad y además, evaluar adecuadamente nuestro trabajo. Y en dicha tarea es imprescindible la participación de todas nuestras estructuras, pues en definitiva nuestro mapa de negociación colectiva no es más que la agregación o consolidación de los correspondientes mapas territoriales y sectoriales.

**14.** Derivado de lo anterior, tenemos un primer objetivo señalado: ampliar la cobertura actual de la negociación colectiva a aquellos ámbitos y/o sectores que no cuentan con un marco regulador de referencia. Dicha ampliación de cobertura puede hacerse ampliando los actuales ámbitos, funcionales o territoriales, de los convenios colectivos sectoriales existentes o bien tratando de generar nuevos convenios sectoriales. La elección de un camino u otro sin ser sencilla, pues no depende solo de nosotros, es una decisión que debe implicar al conjunto de las estructuras con el máximo consenso posible y que, además, hay que adoptar evitando crear choques con otros ámbitos regulados y sin generar estériles disputas internas.

**15.** La apuesta del sindicato es claramente por la negociación colectiva sectorial. Solo dicha negociación permite dar cobertura a todas las personas trabajadoras, máxime si tenemos en cuenta el tamaño de empresa que tiene España, y solo ese ámbito permite que la competencia entre empresas no se dé solo a costa de degradar las condiciones salariales y laborales.

**16.** Además, es en la negociación colectiva sectorial donde puede sindicalizarse plenamente la negociación colectiva y donde podemos lograr una correlación de fuerzas que nos permita avanzar. No olvidemos que, salvo determinados contenidos, está claro que nucleares, no se puede negar, el resto de contenido del convenio sectorial, también muy importantes e imprescindibles, siguen siendo un mínimo a respetar por todo el ámbito funcional y territorial, aun teniendo convenio de empresa.

**17.** En los ámbitos conexos que cuentan con varios convenios colectivos sectoriales estatales de aplicación, debemos estudiar si la estrategia más adecuada es tratar de confluir en un único convenio colectivo sectorial (si ello fuera posible) o al menos, a la confluencia de sus contenidos.

**18.** Nuestra apuesta por una negociación colectiva estatal debe partir de los convenios sectoriales estatales como base inicial de una amplia cobertura. Pero debe ser una negociación colectiva articulada, resaltando el carácter de mínimos indisponibles salvo para mejora, exceptuando las materias que la reforma laboral ampara mientras persista dicha ley.

**19.** En cada uno de los sectores debemos analizar la necesidad y el papel de los ámbitos sectoriales de ámbito territorial inferior, autonómicos y provinciales, que en muchos sectores van a ser la fuente principal de regulación de las condiciones laborales y salariales, si bien en otros casos la articulación debe ser directamente con los acuerdos de desarrollo en la empresa, por no tener sentido o posibilidad de desarrollo la negociación sectorial de ámbito inferior al estatal.

**20.** Exista o no negociación sectorial descentralizada directa, refiriéndonos a los convenios sectoriales de ámbito inferior, debemos articular el convenio o convenios colectivos con la negociación en el ámbito de la empresa, partiendo de que nuestro objetivo es que el convenio de empresa deberá respetar los mínimos del convenio colectivo sectorial.

**21.** Dado que la actual norma permite la prioridad aplicativa del convenio de empresa en determinadas materias, debemos vigilar especialmente frenar que se use el convenio de empresa para degradar las condiciones que fija el convenio sectorial, respetando y mejorando los mínimos sectoriales también en estas materias.

**22.** También tenemos ámbitos donde la regulación tradicional se ha sustentado sobre la existencia de convenios de empresa, por ser en estos ámbitos donde predomina la gran empresa, muchos de ellos procedentes de antiguas situaciones de monopolio. No planteamos cambiar en estos casos el convenio de empresa como fuente principal de regulación, pero debemos atacar dos procesos que, en estos casos, se vienen produciendo de manera progresiva y que expulsan de dicha regulación a parte de los ámbitos antes cubiertos por los citados convenios: la configuración de grupos de empresa en el entorno de la empresa principal y la progresiva subcontratación de actividades cada vez más próximas al núcleo de su actividad principal.

**23.** Por ello, debemos establecer en estos casos estrategias que afronten esta situación, como el establecimiento de convenios de Grupo de Empresas, o empresas vinculadas, y el establecimiento de convenios sectoriales en ámbitos donde los mismos puedan dar cobertura a las actividades subcontratadas que no encuentran cobertura en los actuales marcos sectoriales existentes.

**24.** La reflexión anterior también es de aplicación en el ámbito del empleo público laboral: en cada uno de los ámbitos deberemos analizar las consecuencias de la dispersión de convenios colectivos entre el personal laboral de la correspondiente Administración Pública y de una parte de su sector público empresarial y fundacional, pues si bien en muchos casos cuentan con negociación colectiva tradicionalmente fuerte y consolidada, deja fuera a otros ámbitos del sector público correspondiente más débil y, sobre todo, dificulta la estrategia sindical de consolidación del conjunto del sector público frente a las propuestas de reordenación del mismo.

### **Contenidos de la negociación colectiva**

**25.** Atacar la precariedad desde la negociación colectiva debe ser nuestro principal objetivo. La primera precariedad reside en la inexistencia de convenio de referencia, y de ahí que este capítulo arranque en la necesidad de mejorar su cobertura, pero de poco sirve tener convenio de referencia si el mismo no sirve, por sus pobres contenidos o por su incumplimiento.

**26.** La primera consecuencia es, en esas situaciones, que el convenio colectivo pierde su papel de referencia para la fijación de las condiciones laborales y salariales reales, con lo que debilita la capacidad de actuación colectiva frente a la individualización de las condiciones laborales, aleja la participación y desdibuja el papel del sindicato.

**27.** El primer contenido que debemos tratar en la negociación colectiva es el del empleo y su calidad. Somos conscientes de la práctica imposibilidad de acordar la creación de empleo en la negociación colectiva sectorial (no así en la de empresa o en la del sector público) pero si podemos hacer mucho para frenar la precariedad en el empleo, en varios ejes de actuación:

- a)** Una regulación desde la negociación colectiva que fomente la transformación de la contratación temporal en contratación estable, que refuerce y acote la causalidad en la contratación temporal y que dote de instrumentos concretos para evitar el uso fraudulento y la concatenación de contratos.

**b)** Desarrollo de regulaciones específicas en materia de contratación a tiempo parcial, una de las principales fuentes de precarización y devaluación del trabajo tras las reformas laborales, como de fraude en las cotizaciones con repercusión colectiva e individual, que se ceba especialmente en las mujeres añadiendo mayor desigualdad.

**c)** Para ello, desde la negociación colectiva deberemos establecer mecanismos concretos que permitan vigilar las jornadas reales realizadas y la consolidación en la jornada contratada de los excesos de jornadas realizados, una adecuada distribución de los tiempos de trabajo y, en definitiva, la transformación de la contratación a tiempo parcial no voluntaria en contratación a tiempo completo.

En este apartado debemos tener en cuenta el sesgo de género que esta contratación presenta, no solo por los sectores de mayor utilización de la contratación a tiempo parcial, sino también dentro de cada sector, como si el trabajo de las mujeres fuese complementario y de menor entidad. Por ello las medidas que se adopten desde la negociación colectiva deberán incorporar no solo las tradicionales garantías de no discriminación, sino ir más allá y contener medidas de acción positiva.

**d)** También debe merecer especial atención la regulación de los contratos formativos en la negociación colectiva, para evitar su uso indiscriminado, su utilización sin el componente formativo, y obviamente, la mejora de sus condiciones laborales y salariales sobre los mínimos que fija la ley y su transformación, acabado su ciclo formativo, en contratación ordinaria estable. También es importante utilizar los derechos de información de la RLT y el sindicato para realizar un seguimiento específico de estos contratos con el objeto de prevenir y detectar el amplio fraude existente en los mismos, tanto en la ausencia o carencias de los aspectos formativos como en la desconexión real entre la titulación requerida y el puesto de trabajo desempeñado.

**e)** La negociación colectiva también debe establecer mecanismos concretos de seguimiento de la contratación en cada ámbito para que, de manera complementaria con los existentes de seguimiento de la contratación en general, poder atacar en lo concreto los abusos y fraudes existentes. En dichos mecanismos resulta imprescindible que hagamos un seguimiento específico también desde una perspectiva de género, para evitar lo que viene ocurriendo hasta ahora: que la precariedad ahonda la desigualdad.

**f)** Desde nuestra apuesta por la reducción de jornada, tenemos un primer reto en el control efectivo de la jornada ordinaria pactada y en los criterios de su distribución irregular, como único mecanismo posible para evitar el abuso de horas extraordinarias no declaradas que, en la práctica, están sustituyendo empleo. Igualmente debemos evitar que una distribución irregular de la jornada sin limitaciones ni controles haga imposible la conciliación con la vida personal. Estos controles tienen especial importancia en los contratos a tiempo parcial, como ya se indicaba anteriormente.

**28.** Es necesario impulsar el crecimiento real de los salarios y el papel de la negociación colectiva

para la fijación de los mismos. Ya se fija en la ponencia confederal que se debe tener como referencia el aumento real de los salarios, moderado pero continuado, para recuperar el poder adquisitivo perdido, con incrementos por encima de la inflación en los próximos años, que disputen el reparto de la productividad y de los beneficios de las empresas y que incorporen cláusulas de garantía salarial ante desviaciones del IPC.

**29.** Es necesario establecer en los convenios colectivos un salario mínimo del sector o de la empresa que proteja a los trabajadores más precarios.

**30.** También hay que evitar y combatir las dobles escalas salariales, tanto las fijadas directamente, salarios de entrada, como las indirectas (%~~de~~ ~~indaje~~+de las condiciones de los antiguos frente a los nuevos contratos, etc.). En los casos donde ello no resulte posible, deberemos acotar nítidamente en el tiempo su existencia y establecer mecanismos que permitan su confluencia con las condiciones generales del convenio.

**31.** Existe la brecha salarial y lejos de disminuir ésta tiende a aumentar. Señalamos una brecha salarial de género del 30%, que es el porcentaje que tendría que aumentar el salario medio anual de las mujeres para equipararse con el salario medio anual de los hombres.

**32.** Los bajos salarios y la brecha salarial condicionan el perfil feminizado de la pobreza laboral y anticipan las brechas de género en protección social y en pensiones. Por todas estas razones se hace preciso implementar acciones positivas que eviten la actual discriminación salarial de las mujeres, propiciando la negociación de permisos iguales e intransferibles en materia de cuidados, vigilar las jornadas a tiempo parcial para que en la medida de lo posible no se ~~impongan~~+horas extras, tender a reducir la temporalidad que es una de las causas de la brecha salarial y sobre todo hacer una política sindical utilizando todos los formatos posibles para erradicar la división sexual del trabajo.

**33.** Además de concienciar sobre la idea de que los sectores y profesiones no tienen sexo, habría que negociar acciones positivas para tender a disminuir la segmentación vertical. Las políticas tendentes a romper el techo de cristal empiezan a ser apremiantes, no sólo por ser una cuestión de derechos y de justicia social, sino porque se ha comprobado que es positivo también desde el punto de vista económico. Existe la brecha salarial y lejos de disminuir ésta tiende a aumentar.

### **La igualdad como eje central de nuestras actuaciones y propuestas**

**34.** La igualdad de derechos . también entre sexos- y la lucha contra la discriminación son ejes fundamentales de la política sindical. Esta política sindical se debe concretar tanto en la teoría como en la práctica sindical cotidiana.

**35.** El asesoramiento cotidiano y constante . en línea con la acción sindical general- a trabajadoras y trabajadores, y en especial a las personas afiliadas en cuestiones relativas a licencias y permisos por maternidad y paternidad, lactancia y conciliación, así como la orientación, acompañamiento y gestión de los casos de acoso sexual y por razón de género deben seguir estando presentes en los centros y lugares de trabajo. Para ello se requiere que la representación

legal de trabajadoras y trabajadores tengan conocimientos precisos y específicos sobre estas materias. La formación sindical en perspectiva de género por tanto debe seguir e incluso, según en qué materias se debería incrementar.

**36.** La incorporación de la perspectiva de género en la práctica sindical permitirá negociar convenios que tengan en cuenta que la situación y posición de las mujeres no es la misma que la de los hombres, de modo que en las negociaciones de los mismos se incluya el impacto de género, además de modificar todas aquellas medidas, lenguajes y derechos que puedan contener algún tipo de discriminación. Para ello es necesario fomentar la presencia de mujeres en esas Mesas de negociación.

**37.** La negociación colectiva nos debe servir también como herramienta para luchar contra la discriminación laboral y para conseguir la igualdad de todas las trabajadoras y trabajadores. Por eso en los convenios colectivos negociaremos cláusulas, medidas o protocolos que sirvan para luchar contra todas las situaciones de desigualdad o de acoso que puedan sufrir personas LGTBI, con diversidad funcional, con VIH, etc. Para ello es necesario fomentar la presencia de personas de estos colectivos tanto en la elaboración de las plataformas de los convenios como en las mesas de negociación.

## **Planes de Igualdad**

**38.** A los convenios colectivos se ha sumado desde hace tiempo un ámbito nuevo de negociación, el de los planes de igualdad. Desde que el artículo 45 de la Ley 3/2007 entrara en vigor se han negociado y acordado un número importante, aunque insuficiente, de planes de igualdad. Si es numeroso el volumen de empresas de más de 250 personas en plantilla sin planes de igualdad, más llamativa es aún en el ámbito de las administraciones locales.

**39.** Conocer la situación real es la premisa fundamental para actuar por lo que habrá de diseñar y actualizar los mapas de planes de igualdad y realizar campañas específicas, además de seguir pidiendo la apertura de mesas de negociación en aquellos sectores, como por ejemplo en el de la Local para la negociación en ayuntamientos donde, como Administración Pública, son obligatorios.

**40.** Otro de los objetivos sería seguir intentando abrir mesas de negociación de planes de igualdad en empresas de menos de 250 personas en plantilla.

**41.** Los planes son una buena herramienta contra la desigualdad, sobre todo porque al menos permite tener un diagnóstico preciso sobre la situación de discriminación y desigualdad de oportunidades en las empresas, aspecto que habitualmente no es tenido en cuenta. A pesar de la crisis y el retroceso que ha supuesto la lucha por la igualdad -al considerarla, de forma errónea una cuestión menor- hay que redoblar esfuerzos para que se sigan haciendo planes de igualdad y convenios colectivos con perspectiva de género.

**42.** La visibilidad de los acuerdos dará mayor valor a lo realizado por lo que, al igual que los convenios, los planes de igualdad que se firmen deben ser registrados en el REGCON. Lo que permitirá además hacer mejor el trabajo sindical al poder gestionar los datos sobre las empresas

de nuestro ámbito recogidos en esa aplicación.

**43.** Tras la aprobación en algunas Comunidades Autónomas de Leyes relativas a la igualdad de trato por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en las que establecen la negociación en las empresas, de planes de igualdad por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, el desarrollo de estas negociaciones la realizaremos en ámbitos diferenciados, uno para la igualdad de mujeres y hombres y otro de igualdad por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

**44.** Pero además de abrir comisiones de Igualdad y negociar o acordar planes, el reto actual se presenta en el seguimiento de los mismos. Negociar planes y no conseguir que se apliquen las medidas es peor que no tener planes porque lo que se hace es dar facilidades de licitación pública a las empresas que los firman y prestigiar su marca, sin con ello conseguir que la igualdad se establezca y las condiciones de trabajo sean mejores para trabajadoras y trabajadores. Por ello, es necesario impulsar y reforzar el trabajo de las comisiones de seguimiento de dichos planes, para garantizar su cumplimiento.

**45.** La coordinación entre las responsables de las Secretarías de la Mujer y las y los de Acción Sindical puede contribuir a mejorar la implementación de los planes de igualdad, así como de la negociación de medidas de igualdad y de la aplicación de la perspectiva de género en los convenios colectivos.

### **Protocolos contra el acoso sexual y por razón de género**

**46.** Además de obligar a las empresas a negociar y/o acordar planes y medidas de igualdad la Ley 3/2007 obliga a negociar protocolos contra el acoso sexual y por razón de género. La negociación de buenos protocolos para la prevención y la articulación del proceso de seguimiento en caso de producirse un acoso debe seguir siendo otra de las prioridades de la negociación colectiva.

**47.** Como caso concreto resulta urgente instar al gobierno a elevar a Real Decreto del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Administración General del Estado- acordado con las organizaciones sindicales y publicado en el BOE en 2011- para su entrada en vigor, así como introducir en los convenios todas aquellas medidas que resulten apropiadas para corregir la violencia de género.

### **Garantía juvenil**

**48.** La garantía juvenil se inicia siendo una reivindicación de los sindicatos europeos integrados en la CES, con el objeto de que los servicios públicos de empleo utilicen todos sus medios para ofrecer una oferta de empleo (la cual debería ser de calidad), un periodo de prácticas o formación a las personas jóvenes. En España, tras las diversas reformas laborales, las ETT pueden gestionar las competencias que antes eran exclusivas del servicio público de empleo. Y esto queda reflejado en el plan de garantía juvenil en 2013.

**49.** La normativa posterior aplicada en España al respecto, la falta de acuerdos en el marco del diálogo social, la disminución de fondos y la poca voluntad del gobierno han desvirtuado estos programas, que un principio trataban de organizar, racionalizar y coordinar distintas medidas dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes.

**50.** Es necesario, por tanto, estar vigilantes en las convocatorias de estos programas y evitar que se conviertan en bolsas de empleos paralelas, con doble escala salarial y que existan relaciones laborales encubiertas. Se exigirá que todas las personas que desarrollen trabajos al amparo de esta modalidad tengan la cobertura del convenio colectivo de referencia, y que se articulen medidas para que puedan devenir en trabajadores con contrato indefinido en la empresa.

**51.** En el caso de que la empresa sea una Administración Pública, podría establecerse algún sistema para que el tiempo trabajado pudiera tenerse en cuenta en concursos de méritos o en concursos-oposición, tal y como ya sucede con los contratos temporales de carácter ordinario o interino.

### **Dotarnos de instrumentos desde el convenio colectivo para la actuación del sindicato.**

**52.** Las normas legales establecen una serie de derechos de información a la representación de los trabajadores que deberíamos utilizar de manera más amplia y sistemática. La información, y su debido análisis y sistematización, es una herramienta clave para nuestra acción sindical.

**53.** Desde el convenio colectivo debemos incrementar la capacidad de intervención del sindicato, especialmente en aquellos asuntos en donde las reformas laborales han debilitado nuestro papel o han puesto en manos exclusivas del empresario la decisión final. La regulación deberá abarcar aspectos clave:

**a)** Extender a la representación sindical los derechos de información genéricos que la ley otorga a la representación unitaria de los trabajadores, no solo a la del ámbito de cada empresa, sino al sindicato como parte del correspondiente convenio sectorial.

**b)** En los convenios que se han visto debilitados por la entrada en vigor de la reforma laboral es fundamental es imprescindible conseguir nuevos derechos de información, como pueden ser la información previa a la comisión paritaria de apertura de nuevos convenios de empresa, inicio de negociación de procesos de inaplicación y/o modificación sustancial, procedimientos de despido colectivo, etc.

**c)** En unos casos la ley permite, además, que la correspondiente comisión paritaria tenga una intervención directa en el proceso. En otros la actual norma no permite dicha intervención directa, pero lograr conocerlo a tiempo puede permitir la actuación en el proceso del sindicato y, en su caso, la vigilancia de la legalidad del mismo.

**54.** Todo ello lleva a un reforzamiento claro del papel y el trabajo de las correspondientes comisiones paritarias, con un triple objetivo:

**a)** Vigilar el cumplimiento y aplicación práctica del convenio.



**b)** Intervenir en los procesos que afectan a su plena aplicación en el ámbito de la empresa, bien directamente o bien anticipando la información para permitir la actuación sindical en el ámbito de la empresa.

**c)** Mantener vivo el convenio colectivo y fijar la referencia del mismo como esencial para la fijación real de las condiciones laborales.

### **El papel del equipo o estructura responsable de la negociación es constante y fundamental.**

**55.** Hemos fijado que nuestra principal capacidad de intervención en la realidad de las condiciones salariales y laborales, nuestra principal fuente de derechos y nuestro ámbito esencial para sindicalizar las relaciones laborales, es la negociación colectiva.

**56.** Necesitamos por ello que la negociación colectiva sea algo vivo y permanente, que no se limite al proceso de negociación del correspondiente acuerdo o convenio. Hemos desarrollado los contenidos esenciales que debemos cuidar en los convenios y los instrumentos, a partir de las comisiones paritarias, para garantizar su cumplimiento. Pero todo ello obliga también a que organicemos nuestra participación en la negociación colectiva.

**57.** Para ello, y en concordancia con lo que se establece en las ponencias confederales y federales en el apartado organizativo, creemos necesario establecer los equipos sindicales de referencia de cada ámbito de negociación colectiva que identifiquemos en nuestro propio mapa de negociación colectiva. Que cada convenio colectivo tenga marcado un equipo o estructura de referencia e identificada una persona responsable de dicho equipo o estructura.

**58.** Dichas referencias lo serán para el conjunto de las estructuras federales en las que están incluidos las y los sindicalistas de referencia que se establecen en el apartado organizativo de las ponencias y, en los ámbitos inferiores, las referencias directas para las personas afiliadas de dichos ámbitos.

**59.** Las responsabilidades de dicho equipo con relación a cada uno de los convenios o acuerdos colectivos serán:

**a)** Garantizar el trabajo y coordinación en el seno de la correspondiente comisión paritaria, y la información a la estructura sindical del mismo.

**b)** Atender las consultas que, con relación al correspondiente convenio colectivo, le realice la red de sindicalistas de referencia, informando de ello a la estructura sindical de la que dependa.

**c)** Monitorizar los nuevos convenios colectivos de empresa de su ámbito, analizando su legalidad, su afectación al convenio sectorial y la correcta aplicación, si es el caso, de los criterios y limitaciones de la prioridad aplicativa del artículo 84.2 del ET, trasladando a la estructura responsable la actuación sindical que haya que realizar.

**d)** Igual con las inaplicaciones o descuelgues de convenio colectivo en su ámbito con especial incidencia, en este caso, a la limitación de vigencia temporal de dichas inaplicaciones y a la

prohibición de inaplicar las materias de igualdad.

**60.** La estructura federal de la que dependa el equipo o responsable de cada convenio colectivo deberá:

- a)** Garantizar el asesoramiento y medios para el desempeño del trabajo de los equipos y/o responsables de cada convenio colectivo o ámbito e negociación colectiva.
- b)** Garantizar la adecuada información al conjunto de personas afiliadas del ámbito de cada convenio sobre los trabajos desarrollados en el mismo.
- c)** Mantener actualizado el mapa de responsabilidades como parte del mapa de negociación colectiva.

### **Visibilizar la negociación colectiva. Participación y movilización**

**61.** Tenemos que abrir un período en el que la negociación colectiva recupere el papel de instrumento para la mejora de las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, y se vea como el medio más útil (y con ello al sindicato) para la defensa de sus intereses.

**62.** Eso conlleva necesariamente mejorar la correlación de fuerzas (siendo conscientes de las dificultades con casi de cinco millones de paradas/os y una progresiva precarización del empleo) y que nos volvamos a movilizar no ya para %defendernos+ (como durante la crisis) sino para recuperar terreno y condiciones laborales.

**63.** La movilización no se %secreta+; se prepara y se organiza. Para ello, entendemos que hay algunos elementos básicos:

- a)** Mejorar e incrementar los procesos de participación, especialmente de las delegadas y delegados y la afiliación, pero también del conjunto de trabajadores y trabajadoras, en torno a la negociación del convenio colectivo. Que las personas sean protagonistas de su propio convenio. Para ello, resulta fundamental la participación directa y protagonista en las comisiones negociadoras de delegadas y delegados del ámbito del convenio.
- b)** Para lo anterior es básico también mejorar los procesos de información y que esta sea en contacto directo (no basta con la información electrónica: el sindicato se hace cara a cara). Las asambleas en los centros de trabajo, donde ello sea posible, siguen jugando un papel imprescindible.
- c)** Tan peligroso es que %los de fuera+traten de %sacarnos de la foto+del conflicto social, como que nosotros no queramos o sepamos ser protagonistas del mismo: es fundamental que la negociación colectiva sea acompañada de movilización, con el grado que entendamos posible y necesaria, y que dicha movilización se visualice.

## Nuevos sectores y nuevas empresas

**64.** La realidad productiva evoluciona muy deprisa. Fenómenos como la empresa y la administración en red, procesos como la descentralización productiva y la propia desregulación laboral que provoca la reforma laboral, hace que surjan nuevas realidades laborales y empresariales a las que hacer frente.

**65.** Esas nuevas realidades desdibujan los sectores y subsectores como los tenemos establecidos, no solo en lo interno, sino en la propia negociación colectiva. Los vacíos o dudas que surgen son la puerta por la que se desregulan y precarizan las condiciones laborales. Las empresas multiservicios son un ejemplo claro de ello, pero no el único.

**66.** También es lo que aplican algunas sociedades de inversión, que se conocen por el término **«fondos buitres»**. Operan en diversos países para la compra de empresas en todos los ámbitos de la actividad económica, especializándose en aquellas que se encuentran a la venta y con dificultades. Se caracterizan por aplicar ajustes de plantilla, que en ocasiones llegan al cierre de la actividad, invirtiendo y desinvirtiendo sin atender a un mínimo de responsabilidad social o ética empresarial, lo que viene siendo contestado por nuestro sindicato. En este nuevo escenario, el trabajo sindical exige de la máxima información, puesta en común y coordinación con los sectores implicados, que en ocasiones se encuentran ubicados en varias federaciones estatales.

**67.** Para ello llevamos tiempo reflexionando sobre cómo organizarnos mejor ante esas nuevas realidades. Hemos adoptado medidas organizativas, y las seguiremos adoptando, para aproximarnos mejor a las mismas, para que el sindicato esté presente en ellas y para mejorar nuestra capacidad de intervención. Pero no basta con las medidas organizativas, también hay que cambiar el chip de cómo trabajamos, estableciendo como base para ello la colaboración y no la competencia entre estructuras.

**68.** A las trabajadoras y trabajadores les importa poco o nada cómo nos organizamos, lo que verdaderamente les importa es cómo nuestro trabajo puede mejorar sus condiciones laborales y de vida, cómo pueden encontrar al sindicato en su ámbito, cómo pueden ser partícipes de su propia negociación.

**69.** Para ello debemos establecer mecanismos concretos y estables de colaboración entre estructuras sindicales. En el ámbito confederal, entre federaciones, y también entre sectores dentro de nuestra propia Federación, y quien debe garantizar dicha colaboración, en ambos casos, es la estructura de dirección federal, ya sea esta de ámbito estatal o de comunidad autónoma o nacionalidad.

**70.** Esos mecanismos deben ir más allá de la mera resolución de conflictos que surjan en materia de negociación colectiva o con sectores fronterizos, resolución que, en ámbito confederal, deberá dotarse en el congreso de mecanismos concretos y, en el ámbito federal, recae en los órganos de dirección federales. La colaboración debe ser también propositiva, que permita actuar en positivo de manera conjunta, fijando objetivos comunes y estrategias compartidas, y no solo cuando surge un conflicto entre estructuras.

**71.** Un espacio específico de dicha colaboración está en las responsabilidades que la sección sindical o estructura sindical responsable de la empresa o administración principal tiene con relación a las personas que trabajan en las contratas o subcontratas y que abarca distintos ámbitos:

- a)** De apoyo y colaboración con las estructuras sindicales responsables, si las hubiera, de las correspondientes contratas y subcontratas.
- b)** De atención sindical inicial a las personas trabajadoras en aquellos casos en los que las personas de las contratas y subcontratas no estén sindicalizadas o cuenten con su propia estructura sindical de referencia.
- c)** En definitiva, el sindicato en la empresa o administración principal debe ser también un punto de atención sindical para las personas trabajadoras de las contratas y subcontratas, preocupándonos por sus condiciones antes que por su adscripción organizativa interna.

**72.** Debemos ser capaces de desplegar la acción sindical estratégicamente. Para ello resulta imprescindible que todas las organizaciones y estructuras estén involucradas utilizando para ello los recursos del sindicato. Diseño de campañas, actuaciones colectivas y concretas pueden ser herramientas útiles para combatir desde el origen la precarización y las amenazas que, para la supervivencia de la negociación colectiva, las reformas laborales han introducido en la ley a favor de los empleadores.

**73.** El campo de pruebas y de infundir las nuevas teorías patronales en detrimento de la población trabajadora, se gestan en ámbitos no sindicalizados y sin representación o con una representación o sindicación debilitadas o ficticias. A veces la forma de proteger los ámbitos sindicados y la cobertura y contenidos negociales, es actuar precisamente fuera de esos ámbitos fortaleciendo la cobertura negocial. No podemos focalizarnos exclusivamente donde ya estamos y en base a rendimientos sindicales inmediatos, sino que debemos invertir con nuestra acción para el rendimiento sindical y afiliativo a medio plazo, al tiempo que eliminamos los riesgos para los ámbitos donde contamos con amplia implantación y organización.

### **La negociación colectiva en el sector público: nuestra apuesta por el modelo de negociación del Estatuto Básico del Empleado Público**

**74.** Debemos reafirmar la plena validez del marco y el modelo de negociación colectiva que marca el EBEP. Una negociación colectiva conjunta que a su vez reconoce el desarrollo pleno propio tanto en el ámbito estatutario como laboral; una negociación global que además se articula en lo territorial en cada una de las administraciones y en lo sectorial; una negociación descentralizada que rica en contenidos en todos los ámbitos que permite articular acuerdos de aplicación general y desarrollar acuerdos específicos en cada uno de los ámbitos y colectivos.

**75.** No tenemos un problema, por tanto, con el modelo (más allá de algunas reflexiones que realizamos más adelante para su mejora), tenemos un problema con su respeto y aplicación práctica, que parte de la base de los incumplimientos al mismo por las diferentes

administraciones, muy especialmente por el Gobierno central, que nunca ha entendido su papel como coordinador -que no superior jerárquico- de la totalidad de administraciones, ni ha diferenciado este papel con el de administración directa (y, por ello, responsable en la Administración General del Estado).

**76.** Esa situación, y la pasividad del resto de administraciones, autonómicas y locales, ante esa situación, cómodas en el papel de comparsas, ha bloqueado el funcionamiento ordinario de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, cuestionando el conjunto del modelo.

**77.** Por tanto, una primera tarea que debemos abordar es la reivindicación del modelo de negociación del EBEP y los mecanismos para hacer que el mismo se cumpla. Para ello debemos profundizar en tres ejes fundamentales:

**a)** Recuperar el papel que debe jugar la Mesa General de las Administraciones Públicas, lugar esencial para la negociación de carácter básico y motor de negociación en otros ámbitos. Para ello debemos implicar no solo al conjunto de fuerzas sindicales, sino también a las diferentes administraciones presentes en la misma, Comunidades Autónomas y Federación Española de Municipios y Provincias, incluso para sus convocatorias y funcionamiento regular.

**b)** Apostar por una verdadera negociación descentralizada, desarrollando en todas las materias la capacidad de negociación real en cada uno de sus ámbitos, tanto de adaptación como de mejora, más allá de las limitaciones que, con carácter básico, establezca la norma estatal, que deberán ser las imprescindibles.

**c)** Recuperar la iniciativa en los contenidos, saliendo de la situación actual donde la negociación, en el ámbito general, se limita en muchos casos a aquellas cuestiones tasadas e ineludibles por obligación legal, (y a veces ni eso). Esa ampliación de contenidos debe darse fundamentalmente en aquellas materias que afectan al empleo, al desarrollo del EBEP y a la movilidad entre administraciones.

### **La necesidad de desarrollo del EBEP**

**78.** El EBEP descansa, en lo que aquí tratamos, no solo sobre un modelo de negociación como señalábamos antes, también sobre su desarrollo con las correspondientes leyes de Función Pública, del Estado y de cada comunidad autónoma. La irrupción de la crisis poco tiempo después de la aprobación del EBEP ha provocado que pocas hayan desarrollado sus correspondientes leyes adaptadas a sus contenidos.

**79.** Nuestra apuesta en este sentido es clara: las leyes de Función Pública deben desarrollar todas las potencialidades que marca el Estatuto Básico y aquellas adicionales que les permita sus competencias, tanto en los contenidos como en el desarrollo pleno de la negociación colectiva.

**80.** En los contenidos debemos realizar especial mención a las competencias que, en materia de función pública, tienen las comunidades autónomas sobre las administraciones locales de su

ámbito, pues es ahí donde podemos y debemos desarrollar todas las potencialidades del EBEP para su desarrollo y negociación en el ámbito de las administraciones locales.

**81.** En el ámbito de los contenidos, además de los desarrollos esenciales sobre el acceso y la configuración del empleo (con las limitaciones de la legislación básica), jornada y permisos, estructura profesional, etc., debemos desarrollar las pautas y garantías mínimas sobre la carrera profesional y la evaluación del desempeño. Además, deberíamos buscar fórmulas que establezcan las posibilidades de movilidad entre las administraciones autonómicas y locales de dicho ámbito, así como las garantías básicas del empleo en el marco de procesos de reordenación del sector público. Además, deberíamos buscar fórmulas que establezcan las posibilidades de movilidad entre las administraciones y los sectores institucional, mercantil y fundacional, y, conscientes de las limitaciones, pautas que facilitaran los procesos de reversión de servicios públicos y los procesos de colaboración entre administraciones en lo que afecta a las materias de personal.

**82.** Por último, también en dichas leyes deberá desarrollarse todo lo que afecta a la negociación colectiva, desde los derechos de información hasta las materias y procedimientos de negociación, partiendo para ello de los mínimos del EBEP, y la propia estructura de negociación. Es obvio que nuestra apuesta debe pasar por ampliar los derechos de información y enriquecer y ampliar los contenidos, y no solo en lo que afecta a las relaciones laborales directas: arrancar derechos de información y negociación en otras materias como los procesos de contratación, externalización o reversión de servicios públicos, organización de la administración, etc.

**83.** En cuanto a la estructura de negociación, la estructura básica que plantea el EBEP presenta algunos déficits sobre los que debemos reflexionar colectivamente. El sector público empresarial y fundacional, donde están incluidos los Entes Públicos, teóricamente quedan fuera del ámbito de la Mesa General de las Administraciones Públicas, y ello pese a las serias dudas jurídicas de que no debieran estar incorporados (al menos, en el caso de los Entes Públicos Empresariales).

**84.** Sin embargo, se ven plenamente afectados por las decisiones que en la misma se adoptan en materias trascendentales como es la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Lo mismo ocurre en el conjunto de ámbitos de negociación con sus respectivos sectores públicos.

**85.** Además de lo anterior, tampoco están en todos los ámbitos los correspondientes órganos legislativos, regulatorios o de fiscalización que también se ven afectados por las distintas decisiones que se adoptan.

**86.** Adicional a lo anterior, y para el caso específico del ámbito autonómico, lo mismo ocurre con las administraciones locales (y a las Universidades, aunque no sean de nuestro ámbito), no en materias presupuestarias directamente, pero si en otras. Y en este caso, además podríamos generar espacios normados que ayudaran a ~~sectorializar~~ sectorializar determinadas negociaciones en las administraciones locales.

**87.** Ese debate debe resolver si nuestra apuesta es por foros específicos en cada espacio de los antes reseñados combinado por la creación de un nuevo foro que aglutine los elementos

comunes, o fórmulas mixtas como las desarrolladas en el reciente Acuerdo de Diálogo Social del País Valenciano. Pero esto debe ser una palanca que incremente nuestra capacidad efectiva de negociación en los que todos los ámbitos afectados sean partícipes de la misma. Sin que ello implique una devaluación de los actuales foros existentes.

**88.** Ese debate debemos afrontarlo al margen de las cuestiones organizativas que, en el interno del sindicato, pudiera generar. Tenemos la obligación de responder, como CCOO, a una necesidad para la acción sindical y los derechos de las personas del sector público en sentido amplio, y articular en paralelo los mecanismos de colaboración y cooperación que permitan desarrollar nuestro trabajo. No sería comprensible que nuestros problemas organizativos frenaran la capacidad de actuación del sindicato.

**89.** De las reflexiones anteriores y al margen de las conclusiones sobre la necesidad o no de nuevos foros de negociación, debemos trasladar al ámbito confederal y propiciar que en el mismo se avance en fórmulas de cooperación y coordinación externa entre federaciones afectadas, e internamente, en lo que afecta a nuestro espacio, que unifiquen y trasladen a los ámbitos del sector público fundacional y a los consorcios públicos, pautas y orientaciones sobre las propuestas y reivindicaciones a llevar a la negociación colectiva específica, al tiempo que, en su caso, puedan llegar a impulsar de forma conjunta medidas de presión y movilización que respalden los objetivos marcados en las plataformas.

**90.** Hay que situar como objetivo estratégico el desarrollo y consolidación de los Acuerdos Marco con las correspondientes Federaciones o Asociaciones de Municipios y Entidades Locales de cada ámbito, sin perder de vista el horizonte de explorar acuerdos con la FEMP. Se trata de generar procedimientos comunes en materia de ingreso, estabilidad, movilidad interadministrativa, de homogeneizar las condiciones socio-laborales y de evitar la existencia de entidades locales sin negociación colectiva. Al tiempo se facilitaría compartir derechos sindicales comunes, lo que nos debería permitir la obtención de recursos humanos y materiales con el fin de dar cobertura a la disparidad de situaciones de las administraciones locales.

**91.** El Área Pública es un instrumento necesario para actuar con una única voz de CCOO en la negociación colectiva y en la determinación de las condiciones generales del empleo público. En una situación como la que estamos atravesando de ausencia total de cauces de diálogo y negociación con el gobierno, puede ver disminuida su efectividad ya que este objeto, la negociación, es su columna vertebral.

**92.** Seguimos pensando que el papel del Área Pública Confederal es imprescindible para enfrentar los escenarios de negociación que se produzcan, como estamos firmemente comprometidos con que su funcionamiento sea estable y por ello, deberemos apostar por su consolidación y la disminución de los conflictos territoriales habidos en el último periodo con el fin de aprovechar todas sus potencialidades.

**93.** Debemos mejorar el funcionamiento del Área Pública y profundizando en las líneas de colaboración y trabajo de la misma. Para ello, creemos necesario dotar al Área Pública estatal de

grupos de trabajo permanentes en aquellas materias (empleo y negociación colectiva, comunicación externa e interna, etc.) en donde su trabajo debe ser continuado. Con el mismo esquema, debemos consolidar el trabajo de las diferentes áreas públicas de nacionalidad o comunidad autónoma. Todo ello nos debe permitir dar una respuesta común más ágil en la negociación, en la información y en la movilización.

### **La precariedad en el empleo público**

**94.** La crisis y las políticas austerizadas diseñadas, han servido de coartada para destruir empleo público, en unos casos aplicando procedimientos de despido directo, y en otros a través del establecimiento de tasas de reposición cero o de porcentajes mínimos.

**95.** En múltiples documentos del sindicato hemos cuantificado dichas pérdidas y denunciado sus efectos en términos de calidad e intensidad en la prestación de servicios y en términos, también hay que recordarlo, de pérdida de calidad democrática que los servicios públicos también construyen. Incluso la corrupción también se aprovecha de servicios y Administraciones Públicas debilitadas para escapar de sus controles.

**96.** Pero las políticas de tasas de reposición cero, o mínimas, han tenido un segundo efecto directo, y es la precarización del empleo público. En la teoría, la norma presupuestaria sólo establece, a través de las tasas de reposición, el porcentaje de los empleos que salen del empleo público que debe cubrirse con nuevos empleos.

**97.** Pero la forma de regulación de esta materia en los últimos ejercicios presupuestarios, haciendo que fuera equivalente en número tasa de reposición y Oferta de Empleo Público (OEP), ha tenido un triple efecto devastador: destrucción neta de empleo (tasas por debajo del 100%), precarización del mismo (no se permitía sacar en OEP más plazas que las que resultaran de aplicar la tasa de reposición) y una perfecta excusa para debilitar los servicios públicos, cuando no para privatizarlos o impedir su reversión (imposibilidad de sacar plazas nuevas como excusa para ello).

Si a eso unimos la limitación de las últimas leyes de PGE para desarrollar procesos de consolidación al amparo de la Disposición Transitoria del EBEP, tenemos finalmente un panorama de menos empleo público y más precarizado.

**98.** Nos marcarnos como primer objetivo inmediato el revertir dicha situación. Unos servicios públicos amplios, intensos y de calidad requieren más empleo público de calidad. Ello obliga a que se cambie radicalmente el enfoque que ha venido manteniéndose con relación al empleo público en la norma presupuestaria.

Nadie niega que la Constitución reconozca que el Estado, a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, debe dictar las bases de la política económica.

Pero lo que resulta mucho más discutible es que esa capacidad interfiera directamente en la capacidad política de desarrollar una política propia en el ámbito de sus competencias a las diferentes administraciones, y resulta absolutamente rechazable que además interfiera tanto en la



capacidad de decisión sobre el modelo de gestión (pública o privada) de los servicios públicos que no son de su competencia, e intolerable que obligue a una precarización del empleo por imperativo legal.

**99.** En nuestra propuesta debemos apostar decididamente por ese cambio de concepción en la lógica de las normas, apostando por la desaparición de las tasas de reposición como mecanismo de control del equilibrio presupuestario (y por tasas superiores al 100% al menos en una primera fase) y, tan importante como lo anterior, por romper esa equivalencia de tasa=volumen OEP. Las OEP deberán incluir, además del resultado de aplicar la tasa de reposición de mantenerse ésta, todas aquellas vacantes existentes, tal y como obliga el EBEP, la dotación para nuevos servicios y la ampliación de los existentes que cuenten con presupuesto suficiente, el empleo temporal acreditado como estructural o realizado en fraude de ley y el que se derive del rescate o reversión de servicios públicos privatizados.

**100.** Debemos garantizar que existen mecanismos efectivos, incluidos los elementos de penalización, para cumplir los plazos de gestión de las OEP que marca el EBEP y que ya son suficientemente largos: no es admisible que en la actualidad sigan sin desarrollarse OEP del pasado siglo sin que pase nada.

**101.** Pero no son solo esas las causas de la precariedad en el empleo público. También se da abuso en la utilización de otras formas de contratación (o nombramiento) más allá de las interinidades por vacante o sustitución.

Para ello, como planteábamos en el apartado general de negociación colectiva, también en el sector público, en el que incluimos el ámbito de personal funcionario, debemos acotar desde la negociación colectiva la duración, ámbito y utilización de la contratación o los nombramientos temporales, entre otros, obra o servicio, acumulación de tareas o ejecución de programas temporales.

**102.** Además, las administraciones, principalmente las locales, son empleadoras a través de planes de empleo temporal que se dirigen, en principio, a colectivos muy específicos, que suelen estar vinculados a convenios con otras administraciones.

En esos casos, tanto de la administración receptora como desde la que financia el programa, debemos establecer desde la negociación colectiva acuerdos que eviten la utilización de dichos planes para puestos estructurales, garanticen, dentro de los colectivos especiales a los que suelen ir dirigidos, los principios de acceso al empleo público y se desarrollen con condiciones laborales y salariales dignas.

**103.** Mantenemos la apuesta por la abolición de las adscripciones en colaboración social, esa fórmula de trabajo forzoso (prohibido por los convenios de la OIT) que ni siquiera tiene la forma de relación laboral (aunque si en su desempeño) y que es más propia no ya del siglo pasado sino del anterior. Hasta no lograr esa desaparición, debemos ser contundentes en su denuncia aprovechando el nuevo marco jurisprudencial más favorable.

## Las otras formas de precariedad

**104.** Como empleo informal se denomina la actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral.

**105.** La sola definición nos debe situar en alerta sindical con un doble objetivo, el ámbito estrictamente laboral sufrido por quienes padecen este empleo irregular y el concepto de fraude contributivo al sistema solidario que debe regir las contribuciones y prestaciones del conjunto de la sociedad. Más si cabe tras una crisis que entre otros efectos de precarización ha venido a incrementar determinados colectivos y actividades como la que nos ocupa.

**106.** Laboralmente, esta relación sin contrato legal, no deja de ser una explotación que esconde bajas remuneraciones sin condiciones laborales ni dignas ni mínimas. Además, es una actividad sin protección social (como pensiones, coberturas por enfermedad, etc.), sin ningún tipo de estabilidad. Además, bajo el riesgo de abusos como el impago del salario, los despidos sin más, horarios y jornadas desproporcionadas, en conclusión, vulnerabilidad y desprotección.

**107.** Si bien este colectivo claramente no está sindicado, difícilmente se puede syndicar en su actual fórmula de implementación, si debe ser un objetivo sindical el intervenir en la situación para hacer aflorar esta actividad para convertirla en relación laboral real, se extinga dicha explotación con la sanción correspondiente al empleador que ejerce dicho abuso y se revierta al mercado laboral legal la actividad, el beneficio productivo y la protección de las personas trabajadoras.

Aparte de evitar la amenaza que dicha actividad en cualquier sector supone para la viabilidad de quien la ejerce conforme a la legalidad, sin obviar la inducción a la precarización de actividades legales para mantener dicha viabilidad competitiva.

Todo ello debe ser objeto de reflexión y una estrategia sindical que permita su reducción con el objetivo de su desaparición.

## El denominado emprendimiento y los falsos autónomos

**108.** El discurso político y socialmente implantado sobre el emprendimiento para ocultar la incapacidad y falta de voluntad del sistema productivo de cambiar para proporcionar el empleo necesario que garantice la sostenibilidad de una sociedad en condiciones dignas y sin privación de su derecho a un trabajo digno, ha venido a incentivar dicha opción laboral facilitando su entrada y falsos espejismos de idealidad pero sin regular dignamente el desempeño, sus derechos y coberturas, muy alejadas de la actividad laboral ordinaria.

**109.** El objetivo del sindicato ha sido siempre la sindicación de este colectivo, especialmente los TRADES (autónomos dependientes) y la intervención frente a los falsos autónomos. Dicho objetivo en el pasado periodo se ha implementado tímidamente por la complejidad que conlleva para nuestra organización. Si bien confederalmente se han producido determinados hitos que

debemos desarrollar y potenciar en el ámbito específico de cada rama, recordamos el acuerdo alcanzado con UATAE, así como la web puesta en marcha desde el ámbito confederal para el mundo autónomo y de emprendedores.

**110.** Las organizaciones del sindicato debemos incluir en nuestra agenda el trabajo sindical entre los autónomos, llevando a cabo las acciones precisas para adaptar los servicios de asesoría, así como su acción sindical. El acuerdo de asociación con UATAE, firmado confederalmente deberemos desarrollarlo federalmente, aprovechando su potencial, buscando un instrumento adecuado para reforzar la capacidad de intervención de nuestra federación en el ámbito del trabajo autónomo.

**111.** Nuestra Federación tiene sectores de actividad donde la presencia del mundo autónomo es verdaderamente importante y estamos hablando de condiciones laborales, calidad en el empleo, sistema fiscal y de protección social, etcõ )

En concreto, debemos seguir profundizando en nuestro trabajo y proyecto en torno a los trabajadores autónomos dependientes, proporcionando el atractivo suficiente para propiciar el acercamiento e involucración de este colectivo con la organización.

**112.** Nuestro trabajo debe desplegarse en dos aspectos, el institucional del que participamos como sindicato más representativo para conseguir una mejor regulación del colectivo y el sindical para proporcionar el asesoramiento y cobertura de los TRADES en sus condiciones de trabajo e incluso en la negociación de sus potenciales Acuerdos de Interés Profesional. En el siguiente periodo tanto la regulación como la capacidad de intervención y representación del sindicato en este colectivo debe avanzar significativamente.

### **Organismos de solución autónoma de conflictos**

**113.** Se hace necesario potenciar el papel de los Organismos de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos de CCAA y Estatal. Desde el convenio colectivo introduciendo compromisos de sometimiento a la mediación y también de arbitraje regulado, sin renunciar a la obligatoriedad frente a otras alternativas o situaciones más traumáticas, también como recurso puntual ante cualquier conflicto incluido en las materias objeto de mediación y arbitraje según el ASAC.

**114.** Un claro ejemplo es en los casos de inaplicación, desde una perspectiva sindical un arbitraje voluntario y negociado por las partes (incluso su obligatoriedad) es una expresión clara de autonomía colectiva, frente al arbitraje forzoso (CCNCC en inaplicaciones) o la unilateralidad de la decisión empresarial, que suponen un ataque al derecho de libertad sindical y de negociación colectiva.

Otro claro ejemplo de su utilidad es la apuesta de algunos ámbitos por ampliar la capacidad de intervención de estos organismos no sólo a las cuestiones colectivas sino también a los conflictos individuales.

**115.** El ámbito público es otra de las tareas pendientes, la negociación y aplicación en las

Administraciones Públicas de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

### Los servicios jurídicos del sindicato

**116.** No vamos a renunciar a declarar el valor añadido que para CCOO y la Federación son sus servicios jurídicos, es más, deberemos en un futuro inmediato acometer su redimensionamiento acorde a las verdaderas necesidades y apostando por su reforzamiento donde se precise. Si bien el uso que de los mismos se hace, completamente asimétrico y dispar atendiendo a distintas formas de proceder, como las consecuencias fruto de las reformas legislativas que penalizan el acceso a la justicia hace que debamos reflexionar sobre la manera de recurrir a los mismos.

**117.** Son necesarios dos enfoques claros, uno sindical como es la prioridad de actuación de la acción sindical y negociación colectiva, siendo la actuación jurídica segunda opción y en auxilio de la acción sindical-negociación colectiva. Y un segundo enfoque organizativo o funcional, que requiere la optimización de nuestros recursos y garantizar su efectividad, evitando su saturación de dos maneras, un buen hábito de utilización protocolizado si fuera necesario y garantizando los recursos suficientes a las necesidades reales.

**118.** Debemos generar una dinámica continua de optimización de los servicios jurídicos que permita un acceso cierto y efectivo a ellos tanto a la afiliación como a las distintas estructuras sindicales. Es necesario marcar diferencias con otros servicios profesionales análogos, gestionándolos desde el punto de vista sindical. Desde la FSC-CCOO se promoverá la difusión de la carta de servicios jurídicos actualizada, así como la generalización de los protocolos de gestión de quejas, de estudios de satisfacción y la implantación de algunos descuentos en casos de interés sindical, teniendo en cuenta fórmulas específicas de acceso en casos como el de las personas jóvenes con primer empleo.

**119.** Estudiar la fórmula de que las personas jóvenes puedan tener asistencia jurídica gratuita con otros requisitos que el resto de la afiliación, ya que, por la nueva estructura y funcionamiento del mercado laboral, una persona joven es difícil que pueda alcanzar la antigüedad suficiente para garantizar el acceso gratuito a este servicio.

### La intervención en el ámbito institucional

**120.** La complejidad de la crisis política e institucional por la que atraviesa el Estado español, hace que el trabajo del sindicato con respecto a las instituciones adquiera una importancia determinante, máxime cuando la Federación es interlocutora sindical directa en el seno del aparato del Estado, además de tener una notable actividad con partidos políticos en diferentes ámbitos parlamentarios por necesidad de los asuntos que se tramitan y que regulan la vida de la ciudadanía.

**121.** El trabajo institucional se desarrolla con un alto criterio de transversalidad, pues debe atender a la totalidad de la Federación y sus sectores, vertebrando espacios de trabajo sindical que requieren de un nivel máximo de coordinación y dirección política a los efectos de hacerlos

altamente útiles para la Federación, evitando la improvisación y las relaciones dispersas que deterioran nuestros esfuerzos y proyectan una visión desestructurada del sindicato.

**122.** Este trabajo requiere del esfuerzo de toda la organización: territorios y sectores, secretarías y secciones sindicales, es una excelente herramienta que, usada con rigor y eficiencia, proyecta el trabajo sindical en las instituciones y ante interlocutores que conforman opinión y toman decisiones políticas y legislativas que inciden determinadamente en la vida de las personas.

**123.** El trabajo con los grupos parlamentarios del Congreso y del Senado tiene tres aspectos a considerar: el conocimiento y reconocimiento de FSC-CCOO como interlocutor sindical, el seguimiento escrupuloso de todos los trámites legislativos de las leyes que nos afectan directamente y la anticipación política que implica la presentación de iniciativas y propuestas a los grupos políticos que puedan sustentarse o convertirse en proyectos no de ley (PNL) etc.

**124.** Es imprescindible que la relación con los grupos parlamentarios sea ordenada y sostenida en el tiempo, con voluntad de continuidad en el tiempo y que, de ninguna manera, respondan de manera exclusiva a situaciones concretas de conflicto. La agenda de reuniones, debe estar en consonancia con las propuestas sindicales emanadas de nuestros debates y por tanto con la estrategia adecuada para conseguirlas.

**125.** Las relaciones de nuestra Federación con los partidos políticos es un trabajo indelegable que recae en la Comisión Ejecutiva Federal, con participación de las estructuras territoriales y funcionales, dentro de la estrategia institucional que se acuerde en los órganos de dirección federal.

**126.** FSC-CCOO desarrollará un trabajo específico de seguimiento de los diferentes programas electorales y de actuación de los diferentes partidos políticos con presencia en las instituciones, tanto en los ámbitos locales, de comunidad autónoma o Congreso y Senado, como los presentes en el Parlamento Europeo, eje sobre el que apoyaremos nuestro análisis y actuaciones.

**127.** Otros aspectos a considerar de la máxima importancia son la dirección de las personas que representan al sindicato en los diferentes consejos de administración y organismos de participación institucional que están en nuestro ámbito de trabajo federal, así como la necesaria actualización continua del mapa institucional que forma parte de la estrategia de transparencia que FSC-CCOO práctica, tanto con la sociedad como con la Confederación.

## **La acción sindical europea e internacional**

**128.** El modelo social europeo está en crisis: los derechos laborales y sociales no se encuentran al mismo nivel que el mercado único liberal lo que debilita el sistema de correlación de fuerzas entre sindicatos europeos e instituciones europeas.

**129.** Las reformas estructurales que se están imponiendo para cumplir con los objetivos de déficit y los estrechos márgenes que imponen los acuerdos de gobernanza económica europea y

la regulación establecida a los países pertenecientes a la zona euro, están desmantelando el modelo social europeo.

**130.** Las consecuencias son múltiples y de calado: empobrecimiento de la ciudadanía, una Europa de ricos y pobres, asimetría territorial (centro . periferia), el auge de profundos sentimientos anti europeístas y la extensión de la xenofobia o la crisis de los refugiados que ha puesto en tela de juicio el papel de las Instituciones Europeas y su capacidad para manejar tan grave conflicto.

**131.** El Diálogo Social europeo en numerosos comités del Diálogo Social se ha venido vaciando de contenido y cuestiones fundamentales como el dumping social o las banderas de conveniencia son relegadas a un segundo plano porque siguen primando los conflictos de intereses de diferentes estados. Los procesos de liberalización han seguido avanzando en numerosos sectores y nos vamos a enfrentar a nuevos retos como consecuencia de las iniciativas adoptadas por parte de la Comisión Europea.

**132.** Los tratados de libre comercio CETA-TTIP-TISA pueden tener consecuencias muy negativas para la clase trabajadora en toda Europa. La oposición firme de la sociedad civil organizada junto con la iniciativa sindical, está dificultando el proceso de firma de los mismos. No obstante, de entrar en vigor, aun a pesar del rechazo mostrado, se impondrá un modelo de comercio internacional que ignora los derechos y libertades y la capacidad de los estados para regular su economía y sus servicios públicos.

**133.** La cooperación internacional en el plano sindical, se ha tornado muy difícil, fruto de los recortes y de las dificultades económicas de los diferentes actores implicados en su desarrollo. Articularemos nuestras iniciativas a través de las relaciones bilaterales con las organizaciones sindicales que afronten mayores dificultades para el ejercicio de su actividad, en coordinación con nuestra Confederación.

**134.** Desde FSC-CCOO contribuiremos activamente a la defensa y construcción de la Europa Social. El eje de nuestra acción sindical internacional se encuentra principalmente en Europa y es por ello por lo que vamos a seguir impulsando la participación activa en las federaciones sindicales europeas, a través de los mecanismos de diálogo social y mediante el desarrollo de proyectos europeos de interés sindical.

**135.** FSC-CCOO participa en cerca de 37 comités de empresa europeos. Debe establecerse, junto con los diferentes sectores federales, los mecanismos de trabajo y coordinación que permitan realizar un seguimiento efectivo de su actividad a la vez que desarrollamos herramientas de trabajo para las personas que forman parte de los mismos que les permita un adecuado desempeño de sus funciones.

**136.** Trabajaremos activamente en aquellas campañas transnacionales impulsadas por las organizaciones sindicales internacionales y europeas de las que formamos parte y especialmente en el desarrollo de acuerdos marcos globales o en el combate contra las prácticas antisindicales en el caso de las empresas o grupos multinacionales. Impulsaremos también, la firma de acuerdos

bilaterales con otros sindicatos europeos para dar cobertura a las y los trabajadores desplazados temporalmente a terceros países.

## Salud laboral y sostenibilidad ambiental

**137.** Ciento dieciséis años después de la Ley de Accidentes de Trabajo y veinte años después de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, seguimos perdiendo la vida en el trabajo, todos los días. Existen numerosos accidentes y enfermedades laborales y una colección de daños a la salud derivados del trabajo que ni siquiera son reconocidos como tales.

**138.** Es inadmisibles que tanto enfermedades como accidentes laborales, formen parte de nuestro sistema de producción y que casi estén socialmente admitidos. El salario nunca paga la salud. Y mientras, van surgiendo nuevos riesgos, nuevas formas de enfermar, fruto de una sociedad en continuo cambio y de una falta de reflexión acerca de hacia dónde se dirige el sistema productivo.

**139.** Años de reivindicaciones y de logros de las organizaciones sindicales, se pretenden eliminar a golpe de Decreto. Se persigue el mal llamado absentismo, como si enfermar fuera algo inadmisibles. Se presiona hasta el punto de que abandonemos reivindicaciones y aspiraciones, para poder mantener el puesto de trabajo y en definitiva el salario.

**140.** Los Comités de Seguridad y Salud y las y los delegados de prevención se muestran como una herramienta fundamental para conseguir este objetivo. Potenciar su acción, su participación, su formación y conocimiento y que cuenten siempre con el respaldo en su acción sindical de todas las estructuras sindicales y jurídicas del sindicato es clave.

**141.** Es imprescindible desarrollar e impulsar la formación sindical para delegadas y delegados de prevención; la colaboración y coordinación interfederal para una mayor y mejor atención a las trabajadoras y trabajadores en materia de salud laboral. De igual modo se hace necesaria la colaboración entre sectores para una mejor y mayor atención en el ámbito de la salud y de la prevención de riesgos.

**142.** Debemos prestar especial atención a la atención personalizada a trabajadores y trabajadoras en materia de normativa, Incapacidad Temporal, baja laboral, prestaciones, etc.; el análisis y estudio de estadísticas en accidentalidad y siniestralidad laboral; la elaboración y divulgación de informes y estudios; el trabajo específico para colectivos vulnerables y el seguimiento de la actuación de las Mutuas. Debemos también avanzar en la recuperación para el sistema nacional de salud de competencias otorgadas a las Mutuas.

**143.** Especial es la atención que hay que prestar a los riesgos psicosociales que tienen las personas jóvenes en el mundo laboral, sobre las que se ejerce una notable presión por su situación adversa con respecto a los empleadores.

**144.** Afrontamos un nuevo periodo en el que se acrecientan los retos ambientales que debemos afrontar como organización que vive, piensa y actúa dentro de la sociedad de la que

formamos parte.

**145.** Riesgo cierto de colapso en la obtención de recursos naturales, aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero en nuestro país ante la inacción del Gobierno, gestión de los residuos, la lacra de los incendios forestales que incide de manera muy negativa en el frágil equilibrio ambiental de nuestros ecosistemas, políticas energéticas que siguen primando los recursos fósiles por encima de las fuentes limpias y renovables o la despoblación del medio rural donde su gente está abocada al abandono y a carecer de servicios públicos y oportunidades para completar una expectativa plena de vida.

**146.** Nuestro sindicato dentro de su actividad cotidiana necesita, utiliza y consume productos de diversa naturaleza y composición y acude a distintos proveedores. Entra dentro de nuestras decisiones qué y cómo hacemos ese consumo y con quien y de qué modo nos relacionamos para proveernos de los distintos productos. Debemos recurrir a empresas que tengan asumido en su seno las buenas prácticas en materia social y laboral. Consumir responsablemente y utilizar productos de larga vida y que tengan un mínimo impacto en el medio ambiente a lo largo de su cadena de elaboración como parte de lo que se conoce como la economía circular.

**147.** No cabe duda que el mantenimiento y mejora de nuestra biodiversidad y de los recursos naturales es algo a lo que está obligada nuestra federación, por convencimiento, por ética, por compromiso con las generaciones futuras y porque nos brinda la oportunidad de profundizar en posibles yacimientos de empleo y de contribuir a la cohesión social y territorial.

**148.** La política forestal no es solo cortar y plantar árboles y apagar incendios. Es un elemento estratégico en varios aspectos. Una buena política forestal, coordinada, bien planificada a medio y largo plazo hará que nuestros montes y terrenos forestales, bien gestionados, provean de recursos de muy diversa naturaleza y uso, incluyendo la obtención de subproductos, como puede ser la biomasa forestal, viables para la obtención de energía renovable.

**149.** Debemos seguir desarrollando políticas sobre especies y espacios naturales, sobre residuos, planificación y uso del suelo, recursos y planificación hídrica, pesca sostenible, espacios naturales protegidos, policía, inspección y vigilancia, emergencias ambientales, que son fundamentales, pues hablamos de conservación y empleo y nos ofrecen caminos para una salida distinta y a futuro de esta crisis económica que estamos padeciendo.

**150.** No hay duda que el conocimiento de nuestra gente en materia de sostenibilidad, unido a la actuación e intervención ante empresas y administraciones, son dos vías que conducen a que las propuestas de nuestra organización sean valoradas y tenidas en consideración. Es por ello que dotar a nuestras delegadas y delegados y a aquellas personas que llevan la voz de la gente trabajadora en distintos foros de participación, sean jornadas, conferencias o en la negociación del convenio colectivo, debe ser una de las líneas de trabajo de nuestra federación.

## **Formación y cualificación para el empleo**

**151.** Para FSC-CCOO, la formación se entiende como un derecho de los trabajadores y



trabajadoras y una herramienta de acción sindical en las empresas. Por tanto, es necesario garantizar su ejercicio, que desde la publicación de la ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se ha visto claramente disminuido al quedar los agentes sociales apartados de la ejecución y gestión de los planes formativos, quedando relegados a una reducida intervención en la detección de necesidades, el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para trabajadores ocupados, papel que además, ha quedado aún más devaluado al quedar expulsados de la gobernanza del sistema.

**152.** Es necesario revertir los efectos de la reforma del sistema, y para ello, impulsar un acuerdo que desarrolle un modelo de formación capaz de cubrir las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas, en torno a los siguientes objetivos:

- a)** Garantizar una oferta de formación adecuada en la red de centros públicos
- b)** Garantizar la participación efectiva de las organizaciones sindicales y empresariales en los órganos de gobierno del subsistema de formación para el empleo
- c)** Garantizar que los fondos recaudados de las cuotas finalistas de formación de empresas y trabajadores y trabajadoras se inviertan en aquellas partidas presupuestarias para las que van destinadas, así como la reanualización de los fondos no gastados efectivamente en estas actuaciones.
- d)** Mejorar el derecho a 20 horas anuales de formación.

**153.** En cuanto a la formación de empleadas y empleados públicos, habrá que conseguir renovar los acuerdos que estaban suscritos y que proporcionaban formación de calidad en el ámbito de las Administraciones Públicas, de modo que dentro de la nueva normativa podamos cumplir todas aquellas funciones que la ley nos encomienda y que son básicas a la hora de garantizar la carrera administrativa y una mejor prestación de servicios de las trabajadoras y trabajadores del sector público.

**154.** Es imprescindible que el sindicato intervenga en el sistema de Formación para el empleo a través de la negociación colectiva, pues como decíamos, es herramienta fundamental en la acción sindical de la Federación en las empresas y en los distintos territorios. Es necesario explorar todas aquellas vías de intervención, desde los distintos ámbitos y niveles de negociación, desde las empresas a las instituciones, asegurando la intervención sindical:

- a)** En la planificación, programación, control, evaluación y seguimiento de la formación en todos los niveles, tanto en oferta en régimen de concurrencia competitiva como la impartida por las empresas para su propio personal, bien a través de los instrumentos adecuados, bien mediante los distintos foros de diálogo social, o bien formando e informando a las RLTs sobre sus funciones y capacidad de maniobra en los planes formativos de sus empresas.
- b)** En la participación en órganos institucionales y de gobernanza del sistema para controlar el desarrollo de las distintas convocatorias de formación que se produzcan.

**c)** En el control de los fondos destinados al efecto.

**155.** Hacer efectivo el derecho a los Permisos Individuales de Formación, desarrollando en la negociación colectiva lo establecido por la Ley 30/2015 y su regulación posterior.

**156.** Reivindicamos que la formación para el empleo se imparta preferentemente durante la jornada de trabajo ordinaria. Se orientará hacia acciones formativas destinadas a favorecer la carrera profesional, la promoción interna y se incorporarán temáticas de carácter transversal que promuevan la formación y sensibilización en igualdad y desarrollo personal.

# 4. IGUALDAD DE DERECHOS. LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES. IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD

La actuación del sindicato para eliminar la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres, de sus causas político-económicas y sus efectos en el conjunto de la sociedad y su proyección a futuro, no ha impedido que persistan situaciones de discriminación y desigualdad aguda que deben ser eliminadas en todos los ámbitos y con todos los instrumentos que una democracia socialmente avanzada debe articular, si bien en nuestro espacio concreto, debemos centrar las intervenciones en el ámbito laboral para corregir los profundos desequilibrios y establecer otra correlación que ponga la lucha contra la discriminación de las mujeres en el centro de la actuación de CCOO.

En el centro de nuestro ideario sindical se encuentra la afirmación de que el trabajo es el origen de los derechos democráticos, de los valores de ciudadanía y de todas aquellas identidades que tienen que ser identificadas y consideradas como sujetos con capacidad autónoma para transformar la sociedad y sus arraigadas tradiciones.

En esa dirección, el trabajo de las mujeres, entre las mujeres, se convierte en un factor determinante de la identidad sindical de CCOO, con sustantividad propia y límites concisos, en la perspectiva de un sindicato que introduce políticas feministas en sus programas y su trabajo cotidiano.

La crisis económica y social está afectando en especial a las mujeres, expulsándolas del mercado de trabajo, relegándolas a trabajos subalternos, de poca cualificación e invisibles, cerrando las posibilidades para remontar las discriminaciones que persisten en el mercado de trabajo y que vuelven a colocar a las mujeres en la periferia de la autonomía que supone el empleo estable y con derechos.

La discriminación persiste y afecta de manera estructural a personas y colectivos específicos, pero además, lejos de disminuir, la situación actual de crisis sistémica la ha acentuado. Estos años ha aumentado el índice de pobreza y se puede hablar de trabajadores y trabajadoras pobres y de pobreza salarial.

Una pobreza que afecta de modo especial a las mujeres cuyo punto de partida en la crisis era la de menores posibilidades de acceso al empleo y peores condiciones de empleo y de trabajo. La feminización de la pobreza pervive y se acrecienta, a la par que aumenta la pobreza de la gente

trabajadora en general y se polariza y tensa cada vez más la cuestión social.

Por tanto, esta crisis sistémica afecta de manera especial a las mujeres, la voracidad de la versión del capitalismo que estamos sufriendo se ceba con las mujeres y se alimenta con su explotación porque se fundamenta en la destrucción del Estado de Bienestar, en la anteposición del beneficio inmediato e individual al colectivo, en la apropiación salvaje de las plusvalías por parte de unos pocos de manera que desaparecen los sistemas de redistribución solidaria de las mismas que estaban permitiendo que las mujeres abandonasen las tareas de sustento y cuidado que tienen asignadas a causa de los roles de género.

A la vista de los escasos resultados obtenidos por las políticas institucionales que persiguen la igualdad de oportunidades y la acción positiva, se apuesta por la estrategia de la transversalidad de modo que todos los apartados anteriores llevarán enfoque de género y de defensa de la igualdad de trato. Sin embargo, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y para conseguir un mayor efecto a las propuestas transversalizadas se añade este apartado específico que visibilice aún más la política sindical a seguir en materia de igualdad y no discriminación.

La lógica que guía esta propuesta es la de tratar desigualmente a las personas y colectivos desiguales para poder conseguir la igualdad de derechos. Para ello, con la finalidad de avanzar en la igualdad de mujeres y hombres y de diferentes colectivos, el Congreso Federal adopta los siguientes mandatos:

## **La acción transversal de género en la actuación sindical para alcanzar la igualdad de derechos de hombres y mujeres**

### **Reparto del tiempo de trabajo (de todo el trabajo)**

**1.** El trabajo de las mujeres ha existido siempre, ocultado y minusvalorado por el capitalismo, que no lo ha reconocido ni retribuido, negándole valor y sustrayéndolo de la identidad laboral, considerándolo un elemento auxiliar no determinante. Esto, ligado a la distribución sexual del trabajo, conlleva peores jornadas y tipos de contrato para las mujeres, bajo falsos pretextos de conciliación. Modular estas situaciones y trabajar por corregirlas son tanto responsabilidad de la negociación colectiva como de la acción colectiva en ámbitos socioculturales.

**2.** Cuando se habla del reparto del trabajo se tiene que hacer desde una perspectiva integradora de todos los tiempos necesarios para un desarrollo armónico y sostenible, es decir, los tiempos de trabajo: los públicos y los privados, los productivos y asalariados y los reproductivos y no asalariados. A pesar de empezarse a notar una mayor implicación de los hombres sobre sus responsabilidades familiares, las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados y dedicando un mayor número de horas, máxime en el momento actual en el cual la crisis sistémica se está acompañando de un estrechamiento del menguado Estado de bienestar. Servicios de atención y cuidados que el Estado cubría han sido eliminados, dejando su atención en manos de las mujeres. La consecuencia es evidente, cada vez las mujeres tienen más trabajo no retribuido, menos tiempo, derechos y posibilidades, son excluidas del mercado de trabajo y se las quiere convencer por los poderes conservadores de que es una elección voluntaria para cuidar

a la prole o actuar en tareas de cuidadoras de otros elementos del ámbito familiar.

**3.** La estrecha relación entre el ámbito laboral, el familiar y el personal hace necesario actuar en el ámbito familiar para que las condiciones tanto de acceso al empleo, como de trabajo de las mujeres mejoren. En este sentido habría que:

**a)** Considerar trabajo también el trabajo doméstico y de cuidados y avanzar en el reconocimiento y valoración social de las tareas domésticas. Buscando fórmulas de valoración económica del mismo.

**b)** Repartir el trabajo asalariado y no asalariado de forma equitativa entre hombres y mujeres, para lo cual se hace preciso propiciar e incentivar su reparto, poniendo en marcha acciones positivas e intervenciones institucionales dinamizadas por el sindicato, como actuaciones de sensibilización entre los hombres e incluso regulando normativamente medidas para el reparto equilibrado del trabajo no asalariado, generando nuevos derechos y promoviendo nuevos comportamientos sociales. Deberemos avanzar hacia una racionalización de horarios laborales, adaptándolos a los estándares europeos.

**c)** Conseguir ese reparto supone negociar permisos iguales e intransferibles de cuidados para hombres y mujeres en las empresas, para lo que la acción sociopolítica del sindicato será determinante. pero también

**d)** Atender sindicalmente a esta cuestión en la organización y planificación del trabajo sindical dentro de las diferentes estructuras de CCOO.

### **Intensificar el esfuerzo sindical en atender el elevado desempleo femenino**

**4.** La discriminación específica de las mujeres en el empleo tiene un relato que descarna la gravedad del problema, el paro tiene nombre de mujer, es un instrumento que impide la igualdad de derechos, que desestructura a conciencia la identidad de las mujeres.

**5.** El acceso al empleo sigue siendo un reto para las mujeres. En el momento actual la población activa femenina es 13 puntos menos que la masculina, y eso que con la crisis la diferencia entre hombres y mujeres que trabajan es menor pero porque hay muchos hombres -en situación de paro de larga duración- que desisten o se desaniman de seguir buscando y, por contra, hay amas de casa que ante la ausencia de ningún tipo de ingresos en sus hogares han tenido que salir a buscar empleo.

**6.** El desempleo de las mujeres es superior al de los hombres. Según los últimos datos, son 5.006.516 personas quienes están inscritas en las oficinas de empleo como demandantes de empleo (2.181.795 hombres y 2.824.721 mujeres). Son mujeres 4 de cada 5 personas que han engrosado las filas del paro registrado en septiembre, con 622 mujeres paradas más al día. Ellas, van directas al paro en una proporción 4,5 veces mayor que los hombres.

**7.** Hay una imparable feminización del paro. Son mujeres 7 de cada 10 personas paradas sin empleo anterior. Además se oculta esta situación y a veces, cuando se valora la evolución del

pero vemos como se dice que el paro disminuye sin tener en cuenta que ha disminuido un poco el masculino, pero el femenino sigue aumentando.

**8.** Además las mujeres tienen peores condiciones de trabajo porque continúa la división sexual del trabajo y hay %trabajos de hombres+ (la mayoría) y %de mujeres+. La subalternidad de los empleos femeninos queda al descubierto según los datos del Consejo Económico y Social, que señala que hay 6 actividades femeninas, todas ellas relacionadas con los cuidados, cada vez están más feminizadas y se les valora y retribuye peor. A ello se debe unir la segmentación vertical donde hay un infranqueable techo de cristal, por el cual son un porcentaje mínimo las mujeres que acceden a los puestos de dirección.

**9.** Fruto de la precarización del mercado de trabajo se han desregulado las condiciones de trabajo y se han fragmentado los empleos, de modo que se ha favorecido que las mujeres se vean recluidas en los peores empleos al combinarse la necesidad de tener un salario y seguir desempeñando las tareas de cuidados que el Estado deja de prestar.

**10.** El tipo de contrato que tienen, en muchos casos, es temporal y la jornada no es la ordinaria, sino que hay un elevado tiempo parcial. De las personas contratadas a tiempo parcial, el 72% son mujeres y eso que con la crisis, lo que ha aumentado es el empleo temporal y a tiempo parcial para todos.

Por todas estas razones se hace preciso:

### **Implementar actuaciones que eviten la actual discriminación de las mujeres en el empleo trabajando para:**

**11.** Erradicar la división sexual del trabajo, ya que esta es una de las causas de la actual discriminación. Es importante formar al personal para acabar con la segmentación horizontal, así como utilizar mensajes y un lenguaje inclusivo que favorezca la solicitud de cualquier tipo de puesto indistintamente tanto para hombres, como para mujeres.

**12.** Este trabajo de concienciación y sensibilización que se realizará a través de la formación y la comunicación supondrá visibilizar más a las mujeres, especialmente en aquellos sectores y ocupaciones que se consideran históricamente masculinos, así como realizar campañas específicas para que los hombres sepan sus derechos en materia de corresponsabilidad de modo que las personas que contratan no puedan escudarse en el hecho de que es peor contratar a una mujer porque tiene que cuidar de su familia.

**13.** También se evidenciarán los sectores y ocupaciones feminizadas para señalar el necesario papel que representan en el estado del bienestar y como, sin embargo, están fuertemente precarizados y en cuasi constante abandono por parte tanto del tejido empresarial como de las propias administraciones.

**14.** La valoración del trabajo de las mujeres, el reequilibrio a su favor, la necesidad de dotar de empleo y visibilidad a las mujeres como sujeto en el mundo del trabajo, es una línea a desarrollar

por el sindicato, que debe convertirla en un eje central en su actuación sociopolítica con los gobiernos, patronales e instituciones.

**15.** Todas estas consideraciones han de ser tenidas en cuenta en las plataformas sindicales, en los procesos de discusión y en las mesas de negociación a la hora de recomponer la negociación colectiva, negociar mejoras en las condiciones de trabajo, además de realizar una actualización de las medidas de igualdad necesarias en este momento social, para su inclusión los Planes de Igualdad y en todos y cada uno de los convenios.

**16.** La presencia de las mujeres en las mesas de negociación y en tareas de dirección sindical en todos los niveles, son señas de identidad que tienen que identificar a CCOO, prácticas en las que se reconoce la decisión por construir un sindicato de mujeres y hombres, que más allá de elementos cosméticos que pudieran adoptarse, se toman por convicción de que la igualdad es un derecho al que el sindicato presta atención y se aplica en la vida de la organización.

**17.** La reducción de las elevadas tasas de temporalidad y tiempo parcial es uno de los objetivos para todos los trabajadores, sin embargo, dado la elevada incidencia de este tipo de contratos entre la población femenina debemos perseverar en la elaboración de estrategias sindicales y en campañas específicas en conexión con las que se hagan sobre corresponsabilidad, el reparto del tiempo de trabajo y el derecho de la ciudadanía de las prestaciones y servicios públicos relativos a la atención de las personas. Reducir el tiempo de trabajo y fomentar la jornada continua en los convenios pueden ser elementos que favorezcan la mayor presencia de las mujeres en todos los sectores y empleos.

**18.** Además de intentar reducir el tiempo parcial hay que vigilar que se cumplan las reformas legislativas que se ha aprobado encaminadas a mejorar las condiciones contractuales que afectan al trabajo a tiempo parcial y seguir reforzando la acción sindical para que mejorar aquellas que puedan suponer una desventaja y garantizar la voluntariedad de esta opción de trabajo para todas las personas.

**19.** Los nuevos métodos de trabajo, como el teletrabajo deben ser analizados previamente para que tengan todas las garantías y derechos y que no supongan una opción más de meter a las mujeres en casa a seguir realizando solas el trabajo de cuidados fomentando la doble jornada.

**20.** La digitalización también se presenta como un cambio de notable importancia en las formas de organización del trabajo. La auto organización del trabajo de las trabajadoras y trabajadores, aumentará debido a la digitalización y puede provocar problemas de salud derivados de la individualización y el aislamiento, el desajuste en los ritmos de trabajo, crecerán los conflictos debido a la falta de separación entre vida laboral y familiar, lo que nos lleva a actuar para atender a todas y cada una de estas situaciones, pero además habrá que hacerlo teniendo en cuenta las diferencias de género que existen, puesto que la digitalización por sí sola no va a corregir las actuales desigualdades sociales, más bien al contrario, podría llegar a aumentarlas, creando importantes obstáculos al ejercicio de derechos constitucionales como es el de la sindicación.

**21.** La digitalización contribuye a agudizar el reparto desigual de tareas, siendo que los hombres

incrementan el tiempo de su dedicación laboral al llevar la oficina incorporada+, mientras que las mujeres aumentan la doble jornada al compatibilizar los trabajos domésticos con los profesionales.

**22.** Serán necesarias medidas legislativas que protejan y garanticen la seguridad de las usuarias. Introducir la perspectiva de género tanto en los diagnósticos, como en la planificación y ejecución de esta nueva forma de trabajo en las empresas, para evitar que estos procesos supongan una mayor desigualdad entre hombres y mujeres.

**23.** Por otra parte, ante la crisis de empleo se difunde el mantra de la importancia del emprendimiento+para encubrir un fallo estructural, se argumenta y potencia la iniciativa personal, responsabilizando a las personas únicamente de sus éxitos y/o fracasos+. Ante esta circunstancia, es preciso informar a las mujeres - en la mayoría de los casos ponen en marcha iniciativa de autoempleo- de los requisitos y gestiones y sus derechos y deberes laborales.

**24.** También los centros de trabajo son lugares en los que se produce y reproduce la violencia de género. El acoso sexual es un grave problema del que ni tan siquiera hay cifras porque se oculta. Por ello se seguirá potenciando la negociación de los protocolos contra el acoso sexual, exigiendo un registro de los acuerdos y protocolos que existan y por razón de género en las empresas, así como denunciando los casos que lleguen al sindicato. El estudio de la situación es imprescindible, así como la concienciación para lo cual se seguirán haciendo cursos y talleres tanto conjuntamente con las empresas, como dentro de la estructura sindical con la afiliación.

### **Trabajar contra la violencia de género dentro y fuera de los centros de trabajo**

**25.** Como organización sindical de clase, FSC-CCOO seguirá luchando por identificar, denunciar y erradicar las diferentes violencias que sufren las mujeres por el hecho de serlo, algunos de los cuales tienen que ver con la maternidad, por ejemplo:

**26.** La Maternidad subrogada es un hecho sobre el que organizaciones de diferentes tipos están empezando a debatir, y es un debate que nuestro sindicato también tendrá que poner encima de la mesa para, con la ayuda de las personas expertas que se considere oportuno, elaborar una opinión firme y consensuada de CCOO, defendiendo los derechos de las mujeres y en contra de cualquier tipo de explotación de sus cuerpos.

**27.** FSC-CCOO ha participado activamente en los actos que se realizan en el Parlamento Europeo en el contexto del artículo 154 del TFUE (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea), por el que la Comisión tiene el deber de consultar interlocutores sociales europeos antes de presentar propuestas legislativas en el ámbito social, con el objetivo de debatir sobre los derechos de maternidad y paternidad de las legislaciones de los diferentes países presentes para elaborar un documento con propuestas para trasladar a la Comisión, que sustituirá la propuesta de la Comisión de 2008 para modificar la directiva sobre el permiso de maternidad.

**28.** La violencia contra las mujeres es un gravísimo problema sobre el cual FSC-CCOO lleva tiempo trabajando. Es importante el asesoramiento cotidiano en esta materia contra el acoso sexual, así como la concienciación sobre el mismo y la denuncia. Tareas que seguirá haciendo



esta federación, a las que se propone añadir algún estudio sobre el impacto del acoso sexual dentro de sus sectores.

**29.** Por otra parte, y como ya se ha mencionado en el bloque de negociación colectiva, se seguirán negociando protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y haciendo su seguimiento y evaluación.

**30.** Pero más allá de los centros de trabajo existen otros tipos de violencias específicas contra las mujeres como es la violencia ejercida por sus parejas o ex parejas. en esta materia desde la Secretaría de la Mujer de FSC-CCOO se ha realizado un importante trabajo a lo largo de estos últimos años, dentro de los cuales destacaríamos la creación de un grupo de trabajo integrado por las responsables sindicales y asociativas de sectores implicados en la atención a las personas maltratadas y víctimas de violencia de género, SUP, AUGC, y distintas responsables sindicales de Policía Local, Administración de Justicia, servicios sociales y de intervención social. El grupo de trabajo no sólo pretende conocer las carencias actuales en materia de tratamiento y aplicación de la atención y servicios a las mujeres maltratadas, sino también hacer propuestas concretas que mejoren la asistencia y eviten más asesinatos. Una propuesta que se ha trasladado posteriormente al grupo que se creó en la Confederación, en el cual junto con las Federaciones de Sanidad y Enseñanza se atiende también a los aspectos preventivos de la violencia contra las mujeres.

**31.** Otra forma de violencia es la económica, el desmantelamiento de los servicios públicos, los recortes en políticas de igualdad y las reformas laborales que han afectado en mayor medida a las mujeres y las están abocando a peores contratos o a contratos a tiempo parcial para fomentar la conciliación+, o a quedarse en casa para cuidar de sus hijos/as o familiares dependientes, a salarios más bajos y como consecuencia de ello a pensiones insuficientes. Por ello, como se verá en el bloque de Negociación Colectiva, es imprescindible continuar con los trabajos iniciados en el anterior periodo para impulsar la negociación de Planes de Igualdad, realizar un seguimiento intensivo de los mismos y denunciar los incumplimientos de aquellos que sea necesario, a la vez que se le exige a la administración la adecuada cobertura en los ámbitos citados anteriormente para su dotación y consolidación.

## **Igualdad de trato**

**32.** Para FSC-CCOO la prioridad es la existencia de una ley integral de igualdad de trato y oportunidades que facilite herramientas para luchar contra las desigualdades en todos los ámbitos sociales, incluido el laboral. Mientras ésta no sea una realidad, trabajaremos por la aprobación de una ley por la igualdad efectiva de Lesbianas, gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales, que actualmente está pendiente de trámite parlamentario.

**33.** Debemos hablar y tratar de la interseccionalidad de la discriminación, es decir, aquellas personas que son discriminadas por múltiples sectores (ser mujer y discapacitada, ser inmigrante, gay...).

**34.** Debemos hablar y tratar la interseccionalidad de la discriminación, ya que las personas

estamos discriminadas por múltiples factores que se interrelacionan entre sí, colocándonos en posiciones de desigualdad. La formación y sensibilización en igualdad y diversidad es imprescindible en el sindicato, es necesario que nuestra política al respecto sea conocida por las personas que tienen responsabilidades y por las delegadas y delegados, que actuarán como elementos transmisores y educadores en temas de tanta importancia y proyección, principalmente en una sociedad que tiende al conservadurismo y al mantenimiento de la discriminación de las personas en función de sus diferencias de afectos, modos de vida o sentimientos.

**35.** Así mismo, es importante la formación sobre un trato respetuoso y correcto y un uso del lenguaje adecuado e inclusivo. Debemos formar sobre delitos de odio a las y los profesionales que tratan asiduamente con personas LGTBI, con diversidad funcional, inmigrantes, personas con VIH, etc. (Policía, Servicios sociales, Instituciones penitenciarias, Justicia) Tal como viene haciéndose en violencia de género.

**36.** La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de las empresas nos debe servir como herramienta en esta lucha ya que sirve para gestionar la empresa desde una perspectiva social.

**37.** Debemos negociar la incorporación de cláusulas administrativas en los pliegos de contratación, de que las empresas o entidades adjudicatarias respeten la igualdad de todas las personas con independencia del sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

**38.** Es importante establecer alianzas con organizaciones de los colectivos discriminados con el fin de trabajar conjuntamente.

**39.** Promover en la negociación colectivas medidas que faciliten la integración de las personas que pertenecen a los colectivos más desfavorecidos.

**40.** Algunas de las leyes autonómicas aprobadas, han introducido el plan de igualdad por diversidad sexual e identidad de género. Con el fin de facilitar el trabajo editamos una Guía con propuestas para la negociación colectiva, en la que incluimos un modelo de plan de igualdad.

### **Discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género**

Consolidar el trabajo realizado los últimos dos mandatos.

**41.** Establecer un espacio de encuentro para las personas activistas LGTB afiliadas y delegados y delegadas, que sirva para discutir, debatir nuestras propuestas.

**42.** Como hemos dicho antes, la aprobación de leyes en diferentes comunidades autónomas nos deja una situación desigual dependiendo del lugar de residencia, esto afecta también al ámbito laboral, ya que estas leyes establecen medidas laborales como impulsar medidas inclusivas para personas LGTBI en los convenios colectivos de todos los sectores laborales, la representación legal de las personas trabajadoras velará por la promoción del derecho a la igualdad de trato y no

discriminación en la empresa por razón de las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva, y por la consecución de sus objetivos o e impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluya expresamente a las personas LGBTI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.

**43.** Estas medidas son diferentes dependiendo de la ley, pero nos deben servir como ejemplo para establecer medidas similares en todas la comunidades autónomas, con independencia que tengan o no aprobada una ley.

**44.** Debemos seguir con la sensibilización y formación a personas dirigentes, delegadas y delegados, pero debemos extenderla a la afiliación y a los centros de trabajo. Hay que continuar trabajando en la visibilidad de la mayor vulnerabilidad y discriminación de las personas trans, reivindicando la aprobación de una ley estatal trans y difundiendo en los centros de trabajo la Guía y el díptico ~~%~~Personas trans en los centros de trabajo. Guía sobre el proceso de transición+, elaborada en colaboración con la FELGTB.

**45.** Tal y como hemos venido haciendo, seguiremos elaborando manifiestos y notas de prensa los días especiales para que puedan ser difundidas por los centros de trabajo.

**46.** La FSC-CCOO fomentará en aquellas organizaciones sindicales internacionales y europeas en las que participamos, que integren en sus planes de acción la política LGTBI.

**47.** Aquellas personas trans que lo comuniquen podrá rectificar su nombre y sexo en los datos de afiliación, respetando así su identidad de género con independencia de que haya efectuado el cambio registral legal o no.

**48.** La FSC-CCOO fomentará e introducirá en la negociación colectiva y en su acción sindical, los protocolos para la realización del proceso de transición de las personas trans en la empresa y de protocolos para combatir el acoso por orientación, identidad y/o expresión de género.

### **Erradicar los estigmas y la exclusión en el ámbito del trabajo**

**49.** El VIH y el sida siguen desaparecidos del mapa político y social, debemos contribuir a ponerlo de nuevo en un primer plano de forma que la lucha contra el estigma, la discriminación y la exclusión laboral sea efectiva, para ello es necesario un Pacto de estado frente al VIH-Sida. Extender a las empresas el acuerdo suscrito con la Coordinadora Trabajando en positivo, para que adquieran la condición de empresa responsable con el VIH, de forma que puedan sumarse como empresas comprometidas con el VIH.

**50.** Es necesario un Pacto de Estado frente al VIH-Sida y el estigma y la discriminación, que vuelva a poner la lucha contra el VIH y la discriminación que sufren las personas con VIH en primera línea social y política.

**51.** Extender a las empresas el acuerdo con la Coordinadora Trabajando en Positivo, de forma que puedan sumarse como empresas comprometidas con el VIH.

**52.** Continuar con el trabajo realizado sobre las exclusiones en el empleo público, ya que debido a la negativa de Función Pública a tener una reunión y analizar cómo están las exclusiones médicas en algunos cuerpos de empleo público, como son las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Instituciones Penitenciarias, no hemos podido avanzar nada en este aspecto.

**53.** Al igual que se ha hecho con el colectivo de bomberas y bomberos debemos seguir sensibilizando a los trabajadores y trabajadoras en general y a aquellos colectivos que por su trabajo y funciones más lo necesiten en especial.

## **Diversidad funcional**

**54.** Las personas con diversidad funcional forman un colectivo diverso en sí mismo y con diferentes necesidades dependiendo de la discapacidad y del grado de la misma de cada persona.

**55.** La reducción de las ofertas de empleo público ha perjudicado también a las personas con diversidad funcional, si bien hubo un intento de modificar el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, esto finalmente se quedó en nada, tendremos que revisar si es necesaria una modificación del RD.

**56.** Hay que establecer medidas para facilitar el acceso y el mantenimiento del empleo a las personas con diversidad funcional, asimismo facilitar la adaptación del puesto de trabajo en caso de discapacidad sobrevenida.

**57.** Promover la eliminación de barreras a la movilidad, la comunicación y comprensión en los puestos de trabajo y la adaptación de dichos puestos a las necesidades y capacidades concretas de las trabajadoras y trabajadores con diversidad funcional, promoviendo las denuncias necesarias en caso de incumplimiento.

**58.** Limitar la utilización unilateral de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva en los casos que existan probadas causas excepcionales que motiven la especial dificultad, en todo caso, se deben descartar la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario.

## **Personas migrantes**

**59.** Los años de crisis han provocado que España pase a ser un Estado de personas que tienen que emigrar a otros países para poder trabajar, por otro lado se ha dejado de hablar de las personas inmigrantes y de sus condiciones de vida y de trabajo salvo en los momentos en que pretenden saltar la valla o llegan en pateras.

**60.** Debido a diferentes conflictos bélicos, los últimos años hemos tenido la llamada crisis de las personas refugiadas que ni la Unión Europea ni los países miembros, entre ellos España han sabido solucionar de una manera eficaz y eficiente.

**61.** Debemos prestar atención a personas que salen a trabajar fuera del Estado español, a través

de acuerdos con sindicatos de los países de destino.

**62.** Integrar a las personas inmigrantes en el día a día sindical, incorporándolas en las candidaturas para las elecciones sindicales y traduciendo a su idioma materiales que les puedan resultar de utilidad.

# 5. REFUERZO DE LAS ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS

Venimos trabajando, en los últimos años, en un conjunto de propuestas sindicales para la negociación colectiva y la acción sindical que han intentado dar respuesta adecuada a los difíciles retos que nos ha tocado afrontar. Sin embargo, en el ámbito del modelo y la cultura organizativa los cambios han sido mínimos. El hilo conductor de nuestro modelo organizativo no ha tenido cambios sustanciales desde la conformación de FSC-CCOO.

Somos una organización compleja, con una doble estructura sindical: territorial y de rama; federalmente nos organizamos territorialmente y mediante estructuras funcionales sectorialmente, pero al final, para poner en práctica el trabajo sindical cotidiano en el centro de trabajo, están las secciones sindicales en los medianos y grandes centros de trabajo y las delegadas y los delegados en los pequeños.

Esta realidad organizativa, en un contexto en el que el conjunto de nuestros recursos económicos y derechos sindicales en créditos horarios se ha reducido (en muchos casos significativamente), nos obliga a reflexionar sobre la necesidad de adoptar nuevas formas y prácticas organizativas que permitan una gestión más eficiente de nuestros recursos y de nuestras capacidades, no solo como federación, sino también, como CS de CCOO.

Por lo tanto, es necesario implementar y consolidar una práctica organizativa basada en la colaboración entre las distintas estructuras que conforman la federación y con el resto de federaciones y territorios. No debemos competir entre nosotros, en lo interno, para disputarnos la propiedad de los recursos, la afiliación o las competencias.

Al contrario, colaboramos en términos de lealtad y eficiencia, con objetivos comunes mediante la cultura del trabajo organizado y nos comprometemos a extender y mejorar el modelo organizativo federal, flexibilizando nuestras estructuras y recursos, cooperando en los ámbitos sindicales, distintos del federal, en términos de igualdad con el resto de federaciones y territorios.

## **Elecciones sindicales**

1. Las elecciones sindicales son parte esencial del desarrollo organizativo del sindicato que contribuye de forma decisiva en nuestra legitimación, por lo que hay que conseguir que se convierta en una actividad permanente, transversal, que debe concernir a toda la estructura de la organización

- 2.** Debemos mejorar actitudes, comportamientos y la metodología de nuestro trabajo sindical para seguir avanzando en representatividad, mejorar resultados, tanto numérica como porcentualmente, y afianzar a Comisiones Obreras como la primera fuerza sindical, objetivo conseguido en el mandato que concluye, lo que termina traducándose en una mayor fuerza a la hora de la negociación colectiva y la acción sindical.
- 3.** En la elaboración de candidaturas que hayamos de acometer de forma conjunta con otras federaciones, trabajaremos con el objetivo de resolver los problemas que pudieran surgir que van en detrimento de la organización en su conjunto. Desde esta firme voluntad, debemos garantizar que se apliquen en tiempo y forma los procedimientos de mediación establecidos para resolver los eventuales conflictos que se produzcan.
- 4.** Una vez concluido el último ciclo de concentración electoral, debemos reflexionar y repensar nuestro papel en las elecciones sindicales, extraer conclusiones e iniciativas para mejorar los resultados electorales. Poner en común experiencias tanto positivas como negativas, y analizar cuáles han sido nuestros aciertos, errores o carencias para que en el futuro inmediato podamos conseguir una mejora sustancial de nuestra representatividad.
- 5.** El conjunto de los procesos electorales serán planificados a medio y largo plazo mediante el establecimiento de un Plan específico de trabajo en todos los niveles de la organización, que contará con revisiones y evaluación periódica. Estos planes deberán ser coherentes con la red de sindicalistas de referencia que se establezca con el objeto de garantizar una utilización eficaz de los recursos, tanto económicos como humanos, de la organización.
- 6.** Realizaremos un trabajo específico de análisis sobre los resultados de lo que hemos venido denominando **“otras candidaturas”** y que en muchas unidades electorales, la suma de personas delegadas obtenidas por estas candidaturas es superior a la obtenida por el sindicalismo confederal.
- 7.** En las candidaturas de la FSC-CCOO estará representada toda la diversidad existente en la plantilla de cada empresa en la que nos presentemos, así como la diversidad de nuestra propia afiliación.
- 8.** Para que produzca una verdadera renovación del sindicato hay que incorporar en nuestras candidaturas una mayor presencia de jóvenes y mujeres. Debemos comprometernos y asumir incluir en los puestos de salida de nuestras candidaturas al máximo de mujeres y jóvenes.
- 9.** Aunque hemos incrementado el número de delegadas y somos el sindicato que cuenta con mayor porcentaje, no debemos darnos por satisfechos y debemos perseverar para conseguir que la mayoría de nuestras candidaturas respondan a los porcentajes de participación de mujeres con respecto a la población asalariada de referencia. Trabajaremos para que nuestras candidaturas de EESS sigan las pautas que estatutariamente nos marcamos al elaborar candidaturas a los procesos internos de CCOO, de manera que siempre intentaremos garantizar la proporcionalidad entre mujeres y hombres.

**10.** El envejecimiento progresivo de la afiliación nos obliga a repensar nuestro mensaje hacia la juventud, ya que de futuro corremos un serio riesgo como organización. El dilema de acercar el sindicalismo a las personas jóvenes y la dificultad para que nuestro mensaje penetre entre la juventud nos obliga a reflexionar cómo hacer atractivo y útil el sindicato a la juventud. Su integración en la organización debe realizarse desde sus propias iniciativas, poniendo nuestros recursos a su disposición. Su integración debe ser transversal en todo el conjunto de la organización, teniendo en todo momento en cuenta sus propuestas para la mejora del sindicato, ya que es la única forma de acercar el sindicato a la juventud y que haya futuro desde el presente.

**11.** Uno de los objetivos prioritarios deberá ser disminuir el número de personas delegadas no afiliadas. Difícilmente podemos aumentar la afiliación si no somos capaces de transmitir la importancia de afiliarse a las personas que concurren en nuestras candidaturas.

**12.** Debemos elaborar programas y orientar políticas específicas para dar cobertura a determinados colectivos en los que nuestra propuesta sindical no cala frente a opciones sindicales corporativas.

**13.** Frente al cierre de empresas y merma de plantillas, adquiere una mayor relevancia si cabe, introducirnos en las empresas blancas para la mejora de resultados, siendo esencial el trabajo en estas empresas para seguir avanzando.

## **Afiliación**

**14.** Debemos incorporar el trabajo afiliativo como tarea prioritaria a todas las estructuras y actividades del sindicato, incluyendo mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación. Convirtiéndola en tarea central y cotidiana. Para ello, como un buen elemento de gestión, es conveniente que en las distintas organizaciones y estructuras de nuestra federación, existan personas que se responsabilicen específicamente de esta tarea, sin olvidar que la acción sindical es siempre el mejor instrumento para incrementar la afiliación.

**15.** Hay que consolidar el incremento neto registrado en los dos últimos años en FSC-CCOO, virviendo definitivamente la tendencia negativa de pérdida de afiliación habida como consecuencia de los efectos de la crisis.

**16.** El crecimiento afiliativo es uno de los objetivos estratégicos. Tanto la Federación como las organizaciones federadas y las estructuras sectoriales elaborarán planes anuales, a la vez que trimestralmente, se efectuará el correspondiente seguimiento del cumplimiento de los objetivos establecidos.

**17.** A partir del estudio elaborado por el Gabinete Técnico de FSC-CCOO, <sup>5</sup> factores que influyen en las altas y bajas sindicales de FSC-CCOO<sup>+</sup>, y de cuyas conclusiones tenemos un mayor conocimiento de los motivos de alta, permanencia y baja sindical, podremos fortalecer acciones más eficaces de las que hasta ahora venimos desarrollando.

**18.** Así mismo podemos obtener una información relevante para establecer una estrategia de



actuación para mantener e incrementar la afiliación, a la vez que fortalecer acciones más eficaces que las que actualmente desarrolla el sindicato que se traducirán en el diseño de un plan de acción.

**19.** Proseguiremos en el trabajo emprendido con la puesta en marcha del equipo de atención telefónica a las personas afiliadas de nuestra Federación. Con ello conseguimos una atención específica y especializada de la afiliación activa al corriente, y reforzaremos el sindicalismo de proximidad, sobre todo de aquellas personas que no suele atenderse por no tener acceso a una sección sindical.

**20.** Otros cometidos a los que habrá que prestar especial atención serán la depuración y comprobación de las bases de datos, garantizar el correcto encuadramiento de todas las personas afiliadas en sus centros de trabajo, comprobar los traslados y atender los problemas de gestión de las cuotas. Para ello, la colaboración con las secciones sindicales es fundamental.

**21.** Prestaremos especial atención a las bajas de impago por nóminas, siendo esencial continuar realizando el seguimiento exhaustivo y la colaboración con las secciones sindicales.

**22.** Debemos insistir y prestar especial atención al cumplimiento estricto de los protocolos confederales aprobados para la gestión de los traslados de las personas afiliadas, para que la aplicación de los mismos sea un proceso totalmente transparente y neutral y vigilar que la resolución de las situaciones relacionadas con los colectivos fronterizos respeten dichos acuerdos por parte de todas las organizaciones para conseguir una correcta adscripción sectorial.

**23.** Desarrollaremos programas para dar valor a la fidelización de la afiliación de mujeres. Para ello impulsar los planes de igualdad se debe convertir en un elemento primordial.

**24.** Impulsar la afiliación y diseñar planes concretos en colectivos específicos con bajas tasas de afiliación, como son: jóvenes, técnicos y profesionales, autónomos, personas desempleadas o con precariedad laboral, inmigrantes, pensionistas y personas jubiladas. Es significativo, a modo de ejemplo, que la afiliación de personas desempleadas ha aumentado progresivamente producto del correlativo incremento del desempleo en el mercado laboral, pero ha vuelto a descender, para lo cual es necesario si queremos fidelizar estas afiliaciones, formular medidas que demuestren a este colectivo que la sindicación a CCOO es útil y necesaria.

Con este objetivo, se diseñarán campañas específicas y generales en medios de comunicación, redes sociales, canales en Internet, etc. sin descartar otros medios o canales de actualidad, especialmente útiles para captar la atención de estos colectivos, además de los tradicionales de cartelería, prensa y radio.

**25.** La formación para el acceso al empleo público o privado debe entenderse como parte de nuestra acción sindical, porque es fundamental para crecer en afiliación. Además, es una oportunidad de ser el referente de futuras personas una vez incorporadas al mundo del trabajo.

Hemos de ser capaces de concebirlo como un servicio para el conjunto de la afiliación y de la

ciudadanía, proporcionando una formación competitiva y de calidad, que marque la diferencia con otras organizaciones y con los centros formativos tradicionales. Para ello, intentaremos utilizar las herramientas de las que dispone el sindicato y se trabajará en el establecimiento de conciertos o convenios con entidades de reconocido prestigio, que garanticen la calidad y los objetivos propuestos.

**26.** Debemos canalizar el trabajo realizado hacia la erradicación de la discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, estigmas y exclusión de los ámbitos de trabajo, así como la atención a personas con diversidad funcional. La igualdad de trato debe tener su reflejo en el día a día sindical y el trabajo afiliativo.

**27.** Afiliar a los delegados y delegadas que están en nuestras candidaturas debe ser una de nuestras principales tareas afiliativas. Elaboraremos un Protocolo de ayuda a las secciones sindicales para la afiliación, explicando cuales son los beneficios que reporta ser de Comisiones Obreras. Para afiliar hay que proponérselo, muy pocas personas se afilian si nadie lo propone. Difícilmente podremos transmitir la importancia de afiliarse a CCOO si hay representantes bajo nuestras siglas que no lo están.

**28.** Confeccionaremos una Guía de acogimiento a las nuevas afiliaciones con material de bienvenida con lenguaje llano y entendible, explicando sus derechos y deberes, aspectos básicos de conocimiento de la Federación y los servicios a los que se puede acceder; priorizando la motivación ideológica, reforzando la utilidad del sindicato como organización sociopolítica, que trabaja de forma solidaria por la defensa de los derechos laborales y de la ciudadanía y para transformar la sociedad.

**29.** Continuaremos de forma continua y permanente con la Campaña de afiliación con elementos gráficos y materiales sencillos personalizables a cada realidad y necesidades específicas, que inviten de forma expresa a afiliarse a CCOO, aprovechando el ciclo comenzado con la fórmula de repensarnos como organización pero publicitándola también al externo.

## **Formación sindical**

**30.** Las trabajadoras y trabajadores siguen refrendándonos como la primera organización sindical, es nuestra obligación y nuestra responsabilidad preservar sus derechos en todos los ámbitos en los que legítimamente tenemos presencia: en las empresas, en la negociación colectiva e institucionalmente.

**31.** Para ello debemos garantizar que las personas que ocupan responsabilidades de dirección en cualquier nivel de nuestra organización y nuestras delegadas y delegados, tienen la formación sindical suficiente y de calidad que les permita hacerlo en las mejores condiciones, marcando diferencia con el resto de organizaciones sindicales.

**32.** Tenemos que ser capaces de desarrollar formación sindical que se adapte a las diferentes realidades que conforman nuestra federación. No podemos obviar la riqueza de ámbitos sectoriales que nos integran con las particularidades que los conforman. En FSC-CCOO

entendemos que es el momento de avanzar en esta dirección y a lo largo de este mandato, planificaremos distintas acciones de forma complementaria a los itinerarios formativos de las organizaciones territoriales confederales o de la CS de CCOO.

**33.** Garantizar una formación sindical básica a los delegados y delegadas acorde con sus necesidades, es primordial. Les debe permitir ser autónomos sindicalmente en sus centros de trabajo, sabiendo que están arropados por una organización que los tutela y con la que pueden contar en cualquier momento.

**34.** La formación sindical debe tener una atención especial hacia las personas jóvenes que forman parte de nuestra organización. Debemos ser capaces mediante estas acciones de dotarles de habilidades para que formen parte del activo militante e involucrarles aún más en la organización, garantizando así un constante relevo y retroalimentación de cuadros. En ese sentido, daremos continuidad al programa de cualificación de dirigentes destinados a las personas jóvenes de nuestra organización.

**35.** Seguiremos promoviendo acciones formativas y de sensibilización sobre diversidad sexual y género.

**36.** Consolidaremos la publicación PERSPECTIVA de la que la Federación Estatal es co-responsable como espacio de reflexión y debate. Daremos continuidad a los %encuentros Perspectiva+con el objeto de reflexionar sobre los retos de fondo para nuestra actividad sindical y como un espacio de debate que contribuya a la cualificación y el aprendizaje de las personas que conforman las diversas estructuras y órganos de dirección federales. Se analizará la viabilidad de poder desarrollar encuentros bajo la misma iniciativa de manera descentralizada.

### **Brecha generacional y renovación**

**37.** Las personas jóvenes, especialmente aquellas que se encuentran por debajo de los 35 años, tienen grandes dificultades para acceder al empleo en cualquiera de sus formas, lo que dificulta severamente su incorporación a la acción sindical y a los procesos de colectivización y socialización necesarios para intervenir en la sociedad.

**38.** Una sociedad que no es capaz de dotar de trabajo y perspectivas de futuro a sus jóvenes, es una sociedad enferma que condiciona el presente y el futuro, destruyendo pilares básicos de convivencia y estabilidad. Las personas jóvenes que están afiliadas a nuestro sindicato y que actúan en los centros de trabajo, son parte del capital más relevante de la organización, siendo una realidad de presente, que se proyecta con fuerza en el futuro y garantizan la continuidad de la organización.

**39.** FSC-CCOO está haciendo una labor importante en este ámbito durante los últimos años, trabajo que hay que sostener en el tiempo, profundizar con recursos, formación y nuevos métodos, que eleven el nivel de la afiliación entre estos colectivos y su papel determinante en la vida del sindicato.

**40.** Para el sindicato es necesario dotarse de un relato apropiado a la gente joven, que explique y entienda sus problemáticas, se acerque a las nuevas demandas que la sociedad está planteando y por ello es necesaria la realización de campañas específicas de afiliación de jóvenes por sectores y territorios, con respuestas organizativas visibles como la inclusión de gente joven en las candidaturas a las elecciones sindicales, según el porcentaje de afiliación en cada empresa o administración, buscándose la plena incorporación en puestos de acceso a la representación, no como elementos de relleno.

**41.** En las tareas de comunicación y visibilización del sindicato, hay que renovar el lenguaje y los mensajes deben ajustarse, haciéndolos más comprensibles y referidos a la realidad que padecen los jóvenes como colectivo con grandes dificultades para organizarse y tener perspectivas de vida digna.

**42.** Romper con ciertas formalidades que encorsetan a la organización, privándola de la necesaria frescura y espontaneidad, superando las barreras que impiden que la información y los debates fluyan con naturalidad por la organización, llegando a las secciones sindicales y centros de trabajo que en parte son desconocedoras de las resoluciones de la dirección del sindicato, habida cuenta la existencia de %apones+organizativos y jerarquizados que hay que eliminar.

**43.** FSC-CCOO tendrá una Secretaria de Juventud en las federaciones nacionales o de comunidad autónoma y en las estructuras sectoriales estatales. Es necesario asumir el compromiso de integrar a las personas jóvenes en los órganos de dirección en el mismo porcentaje que alcance su afiliación en esos ámbitos.

## **Estrategias de comunicación**

**44.** La comunicación es la acción que permite visualizar la actividad del sindicato en cualquier ámbito, entre la afiliación y la ciudadanía en general. Es un derecho de las personas afiliadas y un deber para los órganos de dirección en relación a ellas. Por tanto, hemos de reforzar la consideración de la comunicación como elemento clave para nuestra acción sindical y la traslación del discurso político y social del sindicato.

**45.** Es preciso trabajar para que el conjunto de la organización asuma la cultura de la comunicación para poder mejorar nuestra visibilidad y la situación actual de nuestros procesos de comunicación tanto vertical como horizontal, detectar %agujeros negros+ en nuestra red de comunicación, abordar la comunicación organizacional como un proceso de producción, circulación y consumo de contenidos entre los muy variados y distintos destinatarios y destinatarias de nuestra comunicación, que preste especial atención al papel de nuestras delegadas y delegados en el centro de trabajo y en la sección sindical.

**46.** El sindicato es una organización ideológica, defiende los intereses de la clase trabajadora y no otros. Y esto lo tiene que plasmar en documentos rigurosos, profundos y amplios sobre las cuestiones que les afectan. Es esencial fijar las posiciones para después pensar cómo comunicarlas.

**47.** Independientemente de los canales por los que se traslade la información del sindicato, lo fundamental siempre será el contenido, las ideas que se transmiten y el valor añadido que aportan. Por ello es vital debatir, contrastar y trabajar al máximo la elaboración de los mensajes. Y para comunicar con eficacia hay que dedicar tiempo y recursos, aprovechando al máximo la inteligencia colectiva de la organización.

**48.** Por supuesto, esto tiene que ver con seguir exigiendo el uso de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones del sindicato. Y para ello es necesario también promover la publicación de manuales y la celebración de cursos de redacción y de lenguaje no sexista. E incluso, la creación de un buzón de vigilancia y denuncia de lenguaje o representaciones gráficas sexistas en nuestras comunicaciones.

**49.** Igual que trabajamos por la eliminación del sexismo en el lenguaje, por el uso de palabras que evidencien la igualdad entre mujeres y hombres, hemos de erradicar los términos, frases y expresiones LGTBIfóbicas. Términos que al utilizarlos de forma banal y común desprovistos de intencionalidad, transmiten aversión, menosprecio, burla y odio social. En definitiva, expresiones heteropatriarcales sobre las que debemos promover su erradicación en nuestros entornos de influencia (especialmente en los centros de trabajo), pues dañan a las personas y conllevan un grave problema en la socialización de personas LGTBI.

**50.** El sistema de medios de comunicación es complejo y sigue atravesando una profunda crisis. Grandes empresas concentran la mayoría de los medios de comunicación, cubriendo todo el espectro multimedia y alineándose con el pensamiento dominante, donde se rechaza el movimiento sindical. A pesar de ello, deben sus ingresos a los niveles de audiencia, por lo que debemos ser más efectivos para que nuestros mensajes y nuestras acciones despierten el interés de la ciudadanía y sean recogidos por los medios para su difusión.

**51.** A su vez coexisten medios de comunicación digitales, más plurales y abiertos hacia las posiciones que defiende el sindicato, pero con una incidencia mucho menor en la opinión pública.

**52.** En relación con los medios de comunicación, es esencial que el sindicato reflexione sobre la gestión de la comunicación de crisis. En los últimos años hemos protagonizado algunas informaciones críticas hacia la gestión de la organización y esto debe conllevar que el sindicato desarrolle un plan de comunicación de crisis para atender de forma adecuada tanto a los medios de comunicación como a la propia afiliación y a las delegadas y delegados, en defensa de una gestión responsable y transparente y del trabajo honesto que hacemos miles de personas cada día en nombre de las Comisiones Obreras.

No solo es vital que sigamos haciendo este trabajo, sino que sientan el orgullo de pertenecer y representar a la mayor organización social del país. Debemos tratar de romper el silencio social, proyectarnos como somos y desterrar los estereotipos.

**53.** En el siglo XXI predomina lo visual frente a la palabra escrita. Sin menospreciar en absoluto la importancia de lo escrito, de los informes en profundidad, es necesario potenciar aún más la producción de contenidos gráficos propios · en forma de carteles adaptados a los diferentes

canales, stickers para redes sociales, etc. y audiovisuales.

**54.** La web debe seguir siendo el contenedor de todos los contenidos generados por la Federación, aunque parte de ellos se difundan por más canales de comunicación. El nuevo sistema de gestión de páginas web confederales está en permanente desarrollo y permitirá una mayor flexibilidad en la estructura de la página, además de facilitar que se compartan los contenidos a través de las redes sociales. Debemos exigir que se cumplan los mayores niveles de accesibilidad posible en atención a la diversidad funcional.

**55.** Es necesario dotar de continuidad y regularidad al Tribuna Digital de los Servicios a la Ciudadanía y seguir profundizando en experiencias como la publicación de la revista digital Perspectiva.

**56.** Debemos mejorar la gestión de la comunicación a través de las redes sociales y poner en marcha un plan de trabajo que permita desarrollar las estrategias más adecuadas para los objetivos del sindicato. En esta línea, sería interesante desarrollar un modelo consensuado de trabajo en redes, coordinado entre todas las estructuras de la federación y con el equipo confederal, que efectúe el tratamiento informativo de este canal en torno a objetivos y estrategias comunes y que facilite la implicación de las distintas organizaciones.

**57.** Asimismo, hay que hacer un análisis de toda la información estadística que ofrecen tanto las redes sociales como la propia página web para adecuar las necesidades informativas de las personas que interactúan con el sindicato a las nuestras.

**58.** Por otra parte, es esencial seguir reforzando el concepto de sindicato de proximidad y valorar la extraordinaria importancia de la comunicación personal. Las cerca del millón de personas que integran las Comisiones Obreras tienen un enorme potencial a la hora de difundir las acciones y el valor del sindicato en su día a día con las personas de su entorno, sin estar sometidos a los filtros de los medios de comunicación tradicionales.

### **La figura de la/el sindicalista de referencia en FSC-CCOO**

**59.** En línea con la propuesta confederal, las estructuras sectoriales designarán a sus correspondientes sindicalistas de referencia para el ámbito competencial que les es propio.

**60.** Así mismo, las federaciones nacionales o de comunidad autónoma realizarán la designación de sindicalistas de referencia para aquellos ámbitos sobre los que tienen responsabilidad directa y para garantizar, si fuere necesario, el cumplimiento de la actividad federal en todos los espacios de intervención sindical en los que actuamos.

**61.** En ambos casos, las estructuras sectoriales y las federaciones nacionales o de comunidad autónoma ejercerán sobre las personas que designen, las labores de dirección, información, formación y evaluación del trabajo realizado.

**62.** En los casos en que las estructuras sectoriales o las federaciones nacionales o de comunidad autónoma no tengan capacidad suficiente para atender a las empresas o responsabilidades de su

ámbito, se establecerán protocolos de mancomunación de recursos.

**63.** Si de los protocolos que se establezcan se deriva que haya que recurrir a contrataciones o a la financiación de la actividad a desarrollar, se sufragará de forma solidaria teniendo en cuenta los recursos propios tanto de los sectores o agrupaciones sectoriales, como de la federación nacional o de comunidad autónoma correspondiente.

**64.** La Federación estatal podrá contribuir con una aportación solidaria, que se estipulará, al mantenimiento de los acuerdos de trabajo mancomunado en el ámbito federal que se establezcan. Las aportaciones que se realicen desde la Federación estatal deberán tener consignación presupuestaria y ser aprobadas por el Consejo Federal.

**65.** En todo caso, el mapa de las/los sindicalistas de referencia federales deberá estar concluido en los plazos que la Confederación Sindical acuerde para poder implementar esta medida con carácter generalizado en el conjunto de CCOO.

### **El modelo organizativo de FSC-CCOO**

**66.** Tal y como señalábamos en nuestro Segundo Congreso reafirmamos nuestra apuesta firme por las federaciones nacionales o de comunidad autónoma como eje central de nuestro modelo organizativo, siendo las que hacen realidad el sindicato de proximidad, tanto de manera directa como a través de las secciones sindicales y de las delegadas y delegados, como eje vertebrador de la Federación y su capacidad autoorganizativa como elemento fundamental.

**67.** Así mismo, reafirmamos la articulación de nuestra federación mediante estructuras sectoriales con carácter funcional para la acción sindical y la negociación colectiva, como una seña de identidad federal.

**68.** Los cambios que en los últimos años se han producido y la racionalización de los recursos que hemos tenido que afrontar, nos obligan a definir y aplicar sin más dilación, el mandato que el Segundo Congreso realizó de reflexionar, y en su caso, tomar las decisiones que correspondan sobre el número y composición de los sectores estatales.

**69.** El proceso de debate que se abre con la convocatoria del congreso, es una oportunidad para ello, estableciendo el procedimiento y el plazo para dar cumplimiento al mandato anterior.

**70.** Se establece una nueva figura de estructura funcional, las Agrupaciones Sectoriales Estatales:

**a)** Las Agrupaciones Sectoriales Estatales de FSC-CCOO, dispondrán al igual que los Sectores Federales, de plena capacidad para la dirección, por delegación de la Federación Estatal, de la acción sindical y la negociación colectiva de su ámbito funcional, de su acción sindical internacional, así como de aquellas otras que el Comité Federal establezca para cada caso. Podrán identificarse de forma específica en el ejercicio de su actividad sindical.

**b)** Para el desarrollo de sus competencias, se dotarán de una persona que ejerza las tareas de coordinadora/or general y de una comisión de coordinación para el desempeño de sus

cometidos. En ambos casos, la elección se realizará por la afiliación del ámbito correspondiente, en los términos que normativamente se fijen.

**c)** La persona que ejerza la coordinación general será componente del Consejo Federal de pleno derecho y será invitada/o permanente a las reuniones del Comité Federal.

**d)** Dependerán organizativa y presupuestariamente de la Comisión Ejecutiva Federal, por lo que no dispondrán de competencias funcionales ni delegadas en estas materias.

**71.** El Tercer Congreso mandata al Comité Federal a realizar una propuesta de reclasificación sectorial y subsectorial al Consejo Federal. Para ello, se realizará un mapa sectorial de la realidad contrastada sobre los criterios que ordenen la propuesta. El Comité Federal en el plazo máximo de un año desde la finalización del Congreso deberá formular una propuesta al Consejo Federal. El Consejo Federal aprobará la propuesta que se someterá a debate de la organización, estableciendo así mismo, el procedimiento y los plazos establecidos para su adopción definitiva. En este proceso, también será objeto de análisis y debate el número y composición del Consejo Federal.

**72.** Entre otros criterios que se puedan establecer, se tendrá en cuenta para abordar este proceso: los recursos propios de los que se dispone; la red de sindicalistas de referencia que se establezca; la cobertura territorial que se determine en los procesos congresuales de las federaciones nacionales o de comunidad autónoma; la estructura productiva y empresarial o la estructura organizativa de la administración; la negociación colectiva de cada ámbito; su encuadramiento en las organizaciones europeas e internacionales de las que FSC-CCOO forma parte y el mapa de las secciones sindicales que integran.

**73.** Una vez decidido por el Consejo Federal el alcance de la reorganización sectorial y subsectorial, sus decisiones serán de aplicación inmediata. La decisión del Consejo deberá especificar, en el caso de decidir alguna modificación sobre el mapa sectorial actual, las normas adecuadas para la aplicación de sus acuerdos.

**74.** En el caso de que se decidiera la transformación de un sector federal en agrupación sectorial estatal, el proceso se realizará de la siguiente forma:

**a)** Las secciones sindicales que integran los sectores que pudieran, en aplicación de las decisiones del Consejo, transformarse en agrupación sectorial estatal, se adscribirán a Sectores Federales de referencia debiendo tener en cuenta para ello la capacidad autoorganizativa de las federaciones nacionales o de comunidad autónoma.

**b)** Las personas elegidas para ocupar la secretaría general y para conformar las respectivas Comisiones Ejecutivas en los respectivos congresos celebrados, serán las personas que actúen como Coordinadora/or general y miembros de la Comisión de coordinación respectivamente hasta final de mandato.

**c)** El Comité Federal determinará la resolución de las discrepancias que pudieran surgir en este



proceso transitorio en relación con la adscripción de las secciones sindicales a sectores de referencia.

**75.** Se establecerá en los Estatutos Federales, el proceso que ha de seguirse para dar cumplimiento al mandato del Segundo Congreso sobre la capacidad de los órganos de dirección federales de determinar el número y alcance de las competencias delegadas a las estructuras sectoriales.

**76.** En su caso, la revocación o supresión parcial de la delegación efectuada deberá contar con una propuesta razonada del órgano de dirección proponente, el informe preceptivo de la estructura sectorial afectada y deberá ser aprobado en los términos que se establezcan estatutariamente.

**77.** Hemos definido en congresos anteriores la necesidad de dotarnos, en algunos casos, de agrupaciones o coordinadoras de carácter profesional. La experiencia nos ha demostrado que este tipo de agrupaciones acercan el sindicato a colectivos profesionales que por sus características, pudieran sentirse más alejados de nuestra práctica sindical o sufren una especial presión de organizaciones y plataformas corporativas. Pero ello debe ser necesariamente compatible con nuestra convicción de preservar una de nuestras principales señas de identidad, ser una organización sindical confederal y de clase.

**78.** Por ello, reafirmamos que estas estructuras deben ser totalmente dinámicas, que pueden agrupar a personas de diferentes sectores y que responden a necesidades coyunturales. En caso de que estas agrupaciones o coordinadoras profesionales tengan carácter intersectorial dependerán directamente de la Comisión Ejecutiva Federal que será la responsable de garantizar su actividad y la coordinación con las diferentes estructuras organizativas y funcionales.

Si por el contrario su carácter fuera sectorial, dependerán del correspondiente sector o agrupación sectorial en el que se encuadren los colectivos profesionales que las conforman. El establecimiento de nuevas agrupaciones o coordinadoras profesionales o la reorganización de las existentes, será competencia del Comité Federal.

**79.** En cualquiera de los casos, las federaciones nacionales o de comunidad autónoma se dotarán obligatoriamente de los siguientes órganos de dirección: Comisión Ejecutiva y Consejo. Podrán dotarse además de un Comité Federal, si lo consideran necesario.

**80.** Si acuerdan constituir sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares, los mismos se dotarán de una Comisión Ejecutiva cuyo número total de integrantes no podrá ser superior al que figura en las normas congresuales ni al de su estructura de dirección superior. Se podrá excepcionar esta limitación, en el caso de que así se apruebe de forma expresa en los respectivos congresos de federación nacional o comunidad autónoma. En estos casos, el número final de esa comisión ejecutiva no podrá superar en un 25% adicional, el número de personas que compongan su estructura de dirección superior.

**81.** Los sectores estatales se dotarán de las siguientes estructuras: elegirán, en sus congresos o

conferencias, una Secretaría General y una Comisión Ejecutiva. El número de integrantes de dicha Comisión Ejecutiva no será superior al que se fija en las normas congresuales.

**82.** Además, se dotarán de una Asamblea cuyo número no excederá las 60 personas. Para su composición, deberá tenerse en cuenta que entre sus integrantes se guardará la proporción 60/40 para cada uno de los géneros. En aquellos ámbitos en los que la afiliación de mujeres sea inferior al 30% su composición deberá integrar un número mínimo igual a la proporción de mujeres afiliadas del ámbito, incrementado en un 10%.

**83.** No existirán sectores, concebidos como estructuras, en ámbitos inferiores al de la comunidad autónoma o nacionalidad y la decisión de constituir sectores de CCAA o nacionalidad deberá adoptarse en el marco de los congresos de las federaciones de CCAA o nacionalidad, y/o definir el procedimiento para ello en sus resoluciones congresuales. Se deberá tener en cuenta, a tal fin, la designación de las/los sindicalistas de referencia o los acuerdos mancomunados que se establezcan en cada ámbito federal.

### **La gestión de los recursos**

**84.** Compartimos plenamente los objetivos fijados por la Confederación Sindical en el Código Ético y las propuestas realizadas para su aprobación en el 11º Congreso, con el objeto de lograr un sindicato más eficaz y transparente. Una vez aprobadas las mismas, se incorporarán a nuestros procedimientos con carácter inmediato mediante la revisión y actualización de las normas federales y del manual de procedimientos.

**85.** En base a esa mayor exigencia de la que FSC-CCOO es corresponsable, el 3er Congreso adopta las siguientes medidas:

**86.** La titular exclusiva de todos los ingresos y gastos que proceden de la actividad realizada bajo la cobertura del CIF G85699460 es la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. La Comisión Ejecutiva Federal asume la máxima responsabilidad y por ello está obligada a garantizar que los recursos federales se gestionan de forma transparente y con estricto cumplimiento de los Estatutos Federales y Confederales y de la legislación contable y fiscal.

**87.** Los presupuestos de las organizaciones que operan con el CIF federal recogerán la totalidad de ingresos y gastos derivados de su actividad, cuyo origen sea de actividad ordinaria o de programas subvencionados. El incumplimiento de estos requisitos dará lugar a las sanciones estatutarias correspondientes y al inicio de actuaciones administrativas y/o penales contra las personas responsables, en su caso.

**88.** Todas las cuentas bancarias con CIF federal, tienen que estar autorizadas de forma expresa, y controladas contablemente por la Federación estatal. En caso contrario podrá dar lugar a la cancelación inmediata de la cuenta por la Comisión Ejecutiva Federal.

**89.** Las federaciones nacionales o de comunidad autónoma están obligadas a integrar los presupuestos y contabilidades de toda la estructura inferior, incluyendo la actividad de sus

secciones sindicales.

**90.** Las diferentes federaciones nacionales o de comunidad autónoma presentarán presupuestos equilibrados. Los sectores federales presentarán sus propuestas de gastos de acuerdo con sus necesidades objetivas y en su caso, ingresos. El Consejo Federal aprobará el presupuesto consolidado del conjunto de FSC-CCOO atendiendo a estas circunstancias y teniendo en cuenta la viabilidad del la totalidad del presupuesto.

**91.** Las federaciones nacionales o de comunidad autónoma disponen de contabilidad propia. El acceso al programa contable se hará con todos los sistemas de seguridad establecidos confederalmente y desde los locales del sindicato. Los respectivos departamentos contables deberán suministrar información específica y normalizada, tanto general como analítica sobre las unidades presupuestarias de la organización, de tal manera que estas unidades presupuestarias deben ejercer su control financiero tanto del presupuesto como de la ejecución del gasto.

**92.** Los sectores federales se integrarán dentro del departamento de finanzas dependiente de la Comisión Ejecutiva Federal usando los medios que ésta determine. Los documentos originales serán custodiados de la forma y en los términos que se regule en el Manual de Procedimientos.

**93.** Tanto la definición del cuadro de grupos analíticos como la de conceptos y relaciones contables estará basada en el Plan Contable Confederal y desarrollados en el Manual de Procedimientos Federal que constituye una norma básica de carácter único, por lo que cualquier modificación del mismo deberá someterse a debate y aprobación por el Consejo Federal.

**94.** Nuestra prioridad es la gestión de nuestra contabilidad de una manera ágil, para ello el departamento de finanzas federal semestralmente efectuará las correspondientes conciliaciones entre las distintas estructuras organizativas y la Federación estatal, con el objeto de dar mayor celeridad al proceso para efectuar la correspondiente auditoría externa de carácter anual.

**95.** Las cuotas de afiliación que se abonan a las organizaciones sindicales internacionales y europeas serán cofinanciadas entre los sectores estatales, en función de sus recursos, y la Federación estatal en los términos que se determine por parte del Consejo Federal anualmente.

**96.** El Consejo Federal es el único órgano competente para aprobar, ratificar, modificar o suprimir los suplementos al cuadro de cuotas en vigor y su aplicación a las personas afiliadas. Corresponde en exclusiva a la Comisión Ejecutiva Federal dar traslado a la UAR de los acuerdos alcanzados en esta materia.

**97.** En el primer año de mandato tras la celebración del 3º Congreso, la Comisión Ejecutiva Federal, previo análisis con las federaciones nacionales o de comunidad autónoma y los sectores federales a realizar en un plenario de finanzas, presentará al Consejo Federal una propuesta de reglamento que contemple los diferentes tipos de suplemento al cuadro de cuotas vigente, el objeto y destino finalista del mismo.

**98.** Tanto en la regulación de los criterios para las retribuciones del personal sindicalista como en

los criterios para el establecimiento de relaciones asociativas en el ámbito federal, se estará a lo dispuesto por la Confederación Sindical. En ambos casos, estas decisiones no podrán poner en riesgo el equilibrio financiero de FSC-CCOO y se asegurarán unos balances equilibrados. Deberán contar con la asignación presupuestaria correspondiente y ser aprobadas por el Consejo Federal.

**99.** En el caso de que no se cumplan estos criterios o sean contrarios a la norma establecida, la Comisión Ejecutiva Federal podrá dar por nulo el acuerdo adoptado por las federaciones nacionales o de comunidad autónoma o por los sectores federales.

**ESTATUTOS APROBADOS EN EL 3er CONGRESO DE LA  
FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE  
COMISIONES OBRERAS**

## **1. DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS**

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (en adelante FSC- CCOO), se inspira en los mismos principios que la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CCOO) y son:

### **Reivindicativa y de clase**

La Federación de Servicios a la Ciudadanía reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Defiende las reivindicaciones de las trabajadoras y los trabajadores. En ella pueden participar todas las personas sin discriminación alguna.

Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

### **Unitaria**

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

En esta dirección FSC-CCOO se compromete a:

- a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las organizaciones sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiriera formas cada vez más estables.
- b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de las personas asalariadas, a partir de las asambleas y de los organismos que las propias trabajadoras y trabajadores elijan democráticamente.
- c) Aportar todo su peso afiliativo y de influencia de clase, por la consecución de una Federación unitaria en el ámbito de los Servicios a la Ciudadanía.

### **Democrática e independiente**

La independencia de FSC-CCOO se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y la participación de la afiliación en la vida interna del sindicato.

Las asambleas de las afiliadas y afiliados, el funcionamiento democrático de todos los órganos de FSC-CCOO y el respeto a las decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia y lo que nos caracteriza como sindicato asambleario.

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

## **Participativa y de masas**

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

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

## **De hombres y mujeres**

FSC-CCOO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca. Para ello FSC-CCOO se propone incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad).

Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como en la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la paridad en todas las estructuras de dirección del sindicato.

Entre sus objetivos está la consecución de la igualdad entre los géneros, luchar contra la desigualdad de la mujer en la sociedad y contra toda forma de violencia de género.

## **Sociopolítica**

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

Asimismo, FSC-CCOO ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, inmigrantes, 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, orientación sexual o la identidad de género, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, la raza, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

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

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

Se define a favor del Estado federal.

FSC-CCOO reconoce y defiende la realidad plurinacional, pluricultural y plurilingüística del Estado español. En consecuencia, se establecerán los medios suficientes para que los idiomas

oficiales de ámbito autonómico distintos del castellano puedan ser usados plenamente en todos los ámbitos federales: comunicaciones, publicaciones, órganos de dirección y congresos.

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

FSC-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**

FSC-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) FSC-CCOO colaborará con las organizaciones sindicales internacionales y actuará en favor de la unificación del sindicalismo mundial.
- c) Apoyará, dentro y fuera del país, las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de las personas extranjeras que trabajan en España.
- d) FSC-CCOO potenciará la coordinación con los órganos de representación sindicales de los servicios a la ciudadanía de otros países.
- e) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

De igual manera, FSC-CCOO se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas de las trabajadoras y trabajadores, así como las personas refugiadas y trabajadoras perseguidas por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

### **Pluriétnica y multicultural**

FSC-CCOO combatirá el racismo y la xenofobia y promoverá los valores de respeto, tolerancia y convivencia entre los miembros de las distintas etnias, pueblos y culturas.

Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de las trabajadoras y trabajadores extranjeros que trabajan en España, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de nuestra organización, coherentes con nuestra reivindicación de conseguir esto mismo en todos los ámbitos de la sociedad.

### **Compromisos federales**

FSC-CCOO expresa su voluntad de defender:



1. La consolidación, extensión y ampliación de los servicios públicos, utilizando al máximo sus recursos y universalizando su prestación, con el objetivo de contribuir a la eliminación de las desigualdades sociales y favorecer su eficacia y eficiencia, defendiendo y potenciando el Estado de derecho de bienestar.
2. Los derechos económicos, profesionales y sociales, así como el libre ejercicio de los derechos sindicales de las trabajadoras y trabajadores de su ámbito, en plena igualdad con el resto de la clase trabajadora.
3. El derecho a la libertad ideológica, política, sindical y de expresión de todas las personas afiliadas a FSC-CCOO.
4. La no discriminación profesional por razón de género y el impulso de programas de acción positiva, a través de los cuales se obtengan mayores cotas de igualdad.
5. La lucha contra la corrupción en las administraciones y servicios públicos, así como la transparencia en la gestión, exigible en toda sociedad democrática.
6. El impulso de las políticas de transferencias que supongan una mayor cercanía entre el servicio público y la ciudadanía, primando con ello la mayor satisfacción de las necesidades sociales, una mejor y equitativa distribución de competencias, eliminando duplicidades, garantizando unos estándares básicos y suficientes de las prestaciones universales entre territorios y con los criterios confederales al respecto.
7. Combatir todo tipo de gestión indirecta o delegada encaminada a la externalización del servicio o a la desnaturalización del mismo.

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

## CAPÍTULO I

### DEFINICIÓN DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS

#### Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de FSC-CCOO

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO es una organización constituida al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, posee personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO es parte integrante de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CCOO). Consecuentemente con esto, acepta y hace suyos los principios que inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la Confederación, que se exponen en la definición de principios de los Estatutos Confederales. Asimismo se compromete a respetar las decisiones democráticamente adoptadas por los congresos y estructuras de dirección de la Confederación.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO es una organización sindical democrática y de clase, que federa e integra a las federaciones nacionales o de comunidad autónoma, así como a las estructuras de ellas dependientes.

Organiza en sus estructuras a las trabajadoras y trabajadores de los servicios de interés general (servicios a la ciudadanía), servicios públicos, empresas prestadoras de servicios, servicios sociales y de atención a la persona, etc., (Anexo II); defiende sus intereses profesionales, políticos y sociales comprendidos en su ámbito de actuación, especialmente en los centros de trabajo.

FSC-CCOO es una organización confederada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CCOO) y en coherencia con esta vinculación orienta sus actividades a:

- a) El desarrollo, mantenimiento y defensa de los servicios públicos del Estado social y de derecho.
- b) El ejercicio efectivo del derecho de todas las trabajadoras y trabajadores a un empleo estable y con derechos.
- c) A la plena protección social.
- d) La mejora de la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos, servicios sociales y las empresas destinadas a la prestación de servicios y de atención a las personas.
- e) 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.

- f) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa, así como su protección en cuanto a la salud y seguridad en su actividad laboral, interviniendo especialmente sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen laboral.
- g) La solidaridad internacional con las trabajadoras y trabajadores de todos los países.
- h) La integración social y laboral en general y de los colectivos y personas más vulnerables o en condiciones de exclusión social.
- i) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural.
- j) La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.
- k) La promoción social, económica y profesional de las personas al servicio de las administraciones y empresas prestadoras de servicios públicos.
- l) La promoción de la ética en el ejercicio de la función pública y de los valores del servicio público.
- m) La lucha contra la corrupción en las administraciones y servicios públicos.
- n) El acceso al empleo en la función pública en condiciones de igualdad.
- ñ) La universalización y extensión de los derechos a la negociación colectiva.
- o) Apoyar las demandas sociales sobre seguridad y soberanía alimentaria, que exige garantizar en España y a nivel internacional el derecho esencial a alimentos de calidad.
- p) Luchar contra cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el ámbito laboral y social. La FSC-CCOO se manifiesta a favor de la igualdad de trato, el respeto y la dignidad de las trabajadoras y trabajadores lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGTBi).

Para ello FSC-CCOO desarrolla su actividad sindical a través de:

1. La negociación colectiva.
2. La participación institucional.
3. La promoción de actividades dirigidas al impulso y defensa de los servicios públicos.
4. La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva.
5. La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral y, en especial, de las afiliadas y afiliados.
6. Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

FSC-CCOO incorpora en su seno a las trabajadoras y trabajadores de las administraciones, servicios públicos y empresas prestadoras de servicios públicos y en general a la ciudadanía, que desarrollan su actividad en el Estado español y en empresas u organismos dependientes de este en el extranjero, con independencia de su vinculación contractual con las mismas, sus

convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo, discapacidad o edad que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de FSC-CCOO aprobada en sus diferentes estructuras de dirección.

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

## **Artículo 2. Estatutos y reglamentos**

Los Estatutos de FSC-CCOO establecen sus ámbitos profesional y territorial, regulan su funcionamiento y estructura, determinan los derechos y deberes de las afiliadas y afiliados, así como los requisitos necesarios para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable, excepto mediante las estructuras de dirección y requisitos recogidos en los contenidos de estos Estatutos. Vinculan a todas las estructuras que integran FSC-CCOO y a su afiliación.

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

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

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

Los Estatutos y reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

## **Artículo 3. Domicilio social**

FSC-CCOO tiene como domicilio social el de calle Fernández de la Hoz 21, 1ª planta 28010 Madrid. El Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal, podrá acordar el cambio a otro lugar.

## **Artículo 4. Emblema de la Federación**

El emblema de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras identifica a toda la organización. Su expresión en documentos y cualesquiera otros términos de relación interna o externa, orgánica e institucional, es obligada.

Las organizaciones territoriales y estructuras sectoriales deberán incorporarlo a sus referencias identificativas.

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

### **Artículo 5. Ámbito territorial**

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

### **Artículo 6. Ámbito profesional**

El ámbito subjetivo de actuación de FSC-CCOO, en función de los criterios de estructuración y encuadramiento organizativo correspondientes a las federaciones de rama, se concretan en el Anexo II y con carácter general comprenderá a:

Las personas en general que, con independencia de su relación contractual, presten sus servicios en las distintas administraciones, organismos autónomos, entes y empresas públicas.

Las personas que trabajen en empresas prestadoras de servicios con independencia de la financiación y/o regulación pública/pública, pública/privada, privada/privada.

Las personas empleadas en empresas cuya finalidad sea la creación y/o ejecución de servicios públicos y cuya labor implique una prestación y/o beneficio social.

Las personas que trabajen en empresas de papel, gráficas y fotografía. Así como del sector pesquero, incluida las empresas de acuicultura marina.

Las personas prejubiladas o aquellas que hallándose en situación de paro laboral, su último empleo lo haya sido en empresas, administraciones u organismos de la rama y quienes presten sus servicios bajo el control y la dirección de otra, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

Dentro del ámbito indicado en los puntos anteriores, a los trabajadores y trabajadoras autónomos que no tengan personas empleadas a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo, así como cualquier persona que preste su servicio bajo el control y dirección de otra, con independencia de la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

### **Artículo 7. Afiliación y relaciones internacionales**

Las relaciones internacionales de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras serán competencia de los órganos de dirección de la Federación Estatal. En el desarrollo concreto de las tareas de este ámbito, se podrá delegar en las organizaciones territoriales o en las estructuras sectoriales dicha representación.

FSC-CCOO está afiliada a la Internacional de Servicios Públicos (ISP), Federación Internacional de Trabajadores de los Transportes (ITF), a la Red Sindical Internacional (Union Network International-UNI), a la Federación Internacional de Periodistas (FIP), a la Federación Internacional de Actores (FIA), a la Federación Internacional de Músicos (FIM), a IndustriAll Global Union, a la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA), así como a sus organizaciones europeas organizadas en el ámbito de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). También es miembro de EUROCCOP.

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

## CAPÍTULO II

### AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS

#### Artículo 8. Afiliación

La afiliación a FSC-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 que, acordadas por las estructuras de dirección de la Federación, desarrollen.

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

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

#### Artículo 9. Derechos de las afiliadas y afiliados

Todas las afiliadas y afiliados a FSC-CCOO tienen derecho a:

- a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que hayan sido elegidas o elegidos.
- b) Ser electora y elector, y elegible en las votaciones para las estructuras de dirección y representación de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo.
- c) A presentarse como delegada o delegado para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento.
- d) A presentarse como candidata/o tanto a las estructuras de dirección de la CS de CCOO como a 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 u otro documento que acredite su afiliación y tener a su disposición los Estatutos federales y reglamentos vigentes.

f) Disponer de la información adecuada de las actuaciones de las diferentes estructuras de dirección de la Federación.

g) 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 las estructuras de dirección o cualquiera de sus personas, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliadas o afiliados.

h) El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de ellas. También a su vida privada.

i) Solicitar la intervención de las estructuras competentes federales que corresponda, contra resoluciones o contra actuaciones de personas del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.

j) 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 las estructuras competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra FSC-CCOO, las organizaciones en ella integradas o contra sus estructuras de dirección respectivas, ni frente a las fundaciones o entidades similares creadas.

k) 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 FSC-CCOO. 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 la CS de CCOO y sus organizaciones confederadas.

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

Las y los responsables sindicales a los que se refiere el artículo 28, apartado c) 24. de los presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c), d) i) y j) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que se hayan elegido.

#### **Artículo 10. Elección de las estructuras de dirección de la Federación y de las delegadas y de los delegados a las asambleas y conferencias congresuales**

1. Las personas que formen parte de las estructuras de dirección y representación serán electivas.



Podrán ser revocadas por las estructuras que las eligieron o por las restantes causas conforme a lo dispuesto en los presentes Estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad. La baja de la afiliación conllevará su cese automático en todos los cargos.

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

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

3. En la constitución y desarrollo de FSC-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 de segundo nivel y sucesivos, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación guardarán la proporción del 60%/40% para cada uno de los géneros. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de afiliadas, proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10% del total de la afiliación femenina. 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 las estructuras de dirección electas como para las delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada género en la circunscripción congresual correspondiente.

La ubicación en las listas de las candidatas y candidatos se realizará de la siguiente manera:

a) En las estructuras federales donde la afiliación de alguno de los dos sexos sea inferior al 30% para los congresos y/o asambleas, las candidaturas se elaborarán garantizando la alternancia entre hombres y mujeres que en las mismas se correspondan, con los porcentajes de afiliación de cada sexo.

b) En las estructuras federales donde la afiliación de alguno de los sexos sea igual o superior al 30% para los congresos y/o asambleas las candidaturas se elaborarán en cremallera, alternando sucesivamente uno y otro sexo. En caso de que la proporción planteada en la candidatura sea inferior al 50% para alguno de los dos sexos, se confeccionará la candidatura en cremallera, desde la primera posición hasta donde el número de candidatos y candidatas lo permita.

4. Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas y cerradas. De no alcanzarse una lista única, la elección se regirá por las siguientes reglas:

- a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a elegir.
- b) Sólo se admitirán las candidaturas avaladas por al menos el 10% de los delegados y delegadas 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 a 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 el caso de elección para la Comisión de Garantías, la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.
- f) En los casos de elecciones de delegadas y delegados a los congresos o asambleas congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.
- g) En las elecciones derivadas de lo dispuesto en el segundo párrafo del art. 27 a) de estos estatutos, las candidaturas estarán integradas por mujeres y hombres, según proceda, y en el número que fije el Consejo Confederal. El reparto será proporcional a los votos obtenidos por cada candidatura.

#### **Artículo 11. Deberes y responsabilidades de las afiliadas y afiliados**

- a) Las afiliadas y afiliados deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos, normas y resoluciones del Consejo Federal que los desarrollen, procurarán la consecución de los fines y objetivos que FSC-CCOO propugna, así como la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.
- b) Deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por FSC-CCOO en cada una de las estructuras y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto de la estructura en que se desarrolla su actividad como de las superiores.
- c) Los acuerdos adoptados por cualquier estructura de la FSC-CCOO son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todas las personas afiliadas representadas en la estructura y a los integrantes de la misma, 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 las estructuras competentes de la CS de CCOO.

e) Aceptan la actuación de la Comisión de Garantías Federal y se obligan a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.

f) Las afiliadas y afiliados que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el Artículo 50 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier estructura de FSC-CCOO.

g) Cuando CCOO convoque un paro o huelga cuyo seguimiento conlleve descuento en nómina, las afiliadas y afiliados con dedicación plena a la actividad sindical y dependientes del ámbito afectado deberán comunicar al centro directivo o a la empresa su participación en el mismo. Cuando no se les hubiera efectuado dicho descuento o no tuvieran reconocido este derecho, deberán reintegrar la cantidad equivalente al descuento a la estructura para la que prestan servicio.

h) Las delegadas y delegados sindicales y de estructuras de representación sindical de CCOO, que disfruten de horas sindicales, no podrán utilizar ese crédito horario (salvo aquellos colectivos que tengan mermados los derechos sindicales generales) en las horas que coincidan con convocatorias, por parte de las estructuras de FSC-CCOO o de la CS de CCOO, de paros o huelgas en el ámbito del que dependan laboralmente.

i) Las afiliadas y afiliados asumirán y se responsabilizarán individual o colectivamente, tanto en el interno como en el externo del sindicato, de aquellos actos contrarios a las normas y a los acuerdos válidamente adoptados por FSC-CCOO. Cuando el incumplimiento de las normas, reglamentos y/o acuerdos supongan una sanción pecuniaria para la organización, FSC-CCOO podrá repercutirla a las personas responsables de estos actos.

j) Las afiliadas y afiliados deben participar en las votaciones para la elección de representantes de personal de sus ámbitos de trabajo.

k) Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al Código de utilización de los mismos y al Código de conducta.

## **Artículo 12. Medidas disciplinarias**

El incumplimiento por las afiliadas y afiliados de las obligaciones y deberes estatutarios podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por la estructura 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 las estructuras 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 de la persona 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 de afiliación, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas leves:

a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos de afiliación, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

b) Amonestación interna.

El reglamento contendrá los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de éstas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de la comisión de garantías, 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.

Cuando se dé motivo para abrir un expediente, y este pueda ser por falta grave o muy grave y pueda suponer una sanción de suspensión o expulsión, el expediente sancionador se tramitará aunque la persona implicada en la causa, voluntariamente, se dé de baja en el sindicato, quedando la aplicación de la resolución pendiente de su aplicación en el caso de que solicitara de nuevo la afiliación.

### **Artículo 13. Baja y suspensión de la afiliación en la Federación**

Se causará baja en FSC-CCOO por:

a) Libre decisión.

b) Por resolución sancionadora de las estructuras de dirección competentes de FSC-CCOO o de la CS de CCOO, previa tramitación del expediente oportuno.

c) Por impago injustificado de seis mensualidades consecutivas, tras el sexto mes natural, 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 FSC-CCOO sin consentimiento expreso de la estructura 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 de la estructura sindical o de la Comisión de Garantías competente.

f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión de la afiliada o afiliado del ámbito profesional de actuación de la federación.

g) Por suscribir el acta de la constitución de un sindicato o participar en la promoción del mismo.

h) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género, acoso sexual y delitos de odio.

i) Por dar soporte material y fehaciente a otras listas electorales para su presentación, así como otorgar la firma para empezar un proceso de revocación no autorizado por la FSC-CCOO que afecte a la representación de las trabajadoras y trabajadores de CCOO.

La afiliación quedará suspendida:

a) Por resolución sancionadora de las estructuras competentes de la Federación, previa tramitación del expediente oportuno conforme a lo dispuesto en el RMDPA.

b) Cautelarmente, por decisión de las estructuras de dirección de la Federación, conforme a lo dispuesto en el RMDPA.

c) Por ser objeto de investigación en un proceso penal por violencia de género, acoso sexual, racismo y/o xenofobia u objeto de investigación en un proceso penal por cualquier otro hecho que atente contra la dignidad o integridad de las personas. La duración de la suspensión de la persona afectada se mantendrá hasta que se dicte sentencia o sobreseimiento de la causa. Corresponde a la estructura de dirección en la que esté encuadrada la persona investigada comunicar dicha suspensión cautelar a la persona afiliada.

La suspensión de afiliación de un cargo sindical por la comisión de una falta grave o muy grave conllevará la pérdida definitiva de los cargos que ostente.

## CAPÍTULO III

### ESTRUCTURA DE FSC-CCOO

#### **Artículo 14. Ámbitos de estructuración o integración**

Partiendo de lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de los presentes Estatutos, y en función de sus compromisos y objetivos, FSC-CCOO se estructura en un nivel orgánico, que agrupa a las organizaciones listadas en el Artículo 15, que forman la máxima expresión de la estructura, funciones y competencias de FSC-CCOO en sus correspondientes territorios, y en un nivel funcional relativo a los sectores.

La estructura orgánica de FSC-CCOO responde a la necesidad de reconocer una dirección única de rama en todo el territorio del Estado español y sus delegaciones o empresas en el extranjero. Se estructura en cada comunidad autónoma, en función de las necesidades organizativas de cada una, residiendo por tanto en cada Federación de comunidad autónoma o nacionalidad, la capacidad de autoorganización para establecer las mejores fórmulas organizativas, en base a su realidad territorial.

Las federaciones nacionales o de comunidad autónoma podrán articularse mediante sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, insulares, etc., o en ausencia de estos en delegaciones federales territoriales.

Las federaciones nacionales o de comunidad autónoma y, en su ámbito, sus respectivas estructuras organizativas, integran a todas las secciones sindicales. También integran a los sectores o agrupaciones sectoriales que podrán articular en los términos que fijen en sus respectivos congresos.

Las estructuras sectoriales que componen el nivel funcional tienen como finalidad la atención a las trabajadoras y trabajadores que están encuadrados en sus respectivos ámbitos funcionales en el que se deben organizar para desarrollar la acción sindical, la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales, conforme a lo establecido en el Artículo 34, asumiendo estas competencias por delegación de la Comisión Ejecutiva Federal.

#### **Artículo 15. Configuración de la estructura orgánica de FSC-CCOO**

Las federaciones nacionales o de comunidad autónoma agrupan a todas las personas afiliadas a FSC-CCOO en su ámbito y constituyen su estructura organizativa. De acuerdo con los Estatutos de la CS de CCOO, son parte integrante de FSC-CCOO y conforman su expresión, en tanto que rama, en el ámbito territorial y se agrupan en las distintas uniones y confederaciones de nacionalidad.

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

Sus funciones serán las de dirigir, decidir y coordinar en su ámbito todas las iniciativas de carácter orgánico que estimen, dentro de los acuerdos establecidos por el Congreso y las estructuras de dirección de FSC-CCOO, para lo cual se dotarán de las estructuras de dirección

necesarias para desarrollar los preceptos recogidos en los presentes Estatutos y las orientaciones del Congreso y estructuras de dirección de FSC-CCOO.

Las federaciones nacionales o de comunidad autónoma, de acuerdo con lo que disponen los presentes Estatutos, los documentos congresuales aprobados y las orientaciones de las estructuras de dirección de FSC-CCOO, en función de sus necesidades, realidades territoriales y capacidades de autoorganización podrán, según los casos, organizarse en sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales, insulares, etc. Asimismo, podrán acordar dotarse de las estructuras funcionales que consideren más adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos sindicales.

FSC-CCOO integra y organiza las siguientes estructuras orgánicas:

FSC-CCOO de Andalucía

FSC-CCOO de Aragón

FSC-CCOO de Asturias

FSC-CCOO de Canarias

FSC-CCOO de Cantabria

FSC-CCOO de Castilla-La Mancha

FSC-CCOO de Castilla y León

FSC-CCOO de Catalunya

FSC-CCOO de Ceuta

FSC-CCOO de Euskadi

FSC-CCOO de Extremadura

FSC-CCOO de Galicia

FSC-CCOO de Les Illes Balears

FSC-CCOO de Madrid

FSC-CCOO de Melilla

FSC-CCOO de Murcia

FSC-CCOO de Navarra

FSC-CCOO del País Valencià

FSC-CCOO de La Rioja

Sección Sindical del Servicio Exterior de FSC-CCOO

La denominación de las organizaciones territoriales anteriormente relacionadas podrá ser cambiada por el Consejo Federal, a propuesta de las correspondientes organizaciones, pudiendo integrarse o crearse nuevas organizaciones territoriales por decisión del Consejo Federal.

### **La sección sindical**

La sección sindical está formada por el conjunto de personas afiliadas 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 que apruebe el Consejo Federal, a propuesta del Comité Federal. O en su defecto por el Reglamento Confederal.

Las secciones sindicales, y en general, el conjunto de la afiliación se integra en la estructura organizativa de su federación nacional o de comunidad autónoma.

La persona que ostente la secretaría general de una sección sindical, no podrá ser elegida por más de tres mandatos.

### **Artículo 16. Derechos y deberes de las federaciones nacionales o de Comunidad Autónoma (CCAA)**

1. Las federaciones nacionales o de comunidad autónoma tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo; no obstante, en aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general, o se constate una inhibición general, las estructuras de dirección de la Federal Estatal, podrán recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el CapítuloVII (acción sindical) de los presentes estatutos. Podrán relacionarse directamente con las estructuras que compongan su organigrama. Igualmente, las estructuras de dirección federal de las Federaciones nacionales o de comunidad autónoma podrán recabar su intervención y asumir la responsabilidad de dirección sindical respecto a sus distintas estructuras, orgánicas y funcionales, y relacionarse directamente con las mismas.

2. En cumplimiento de lo mandatado en los Estatutos de la CS de CCOO, FSC-CCOO será la única organización, en su ámbito, facultada para disponer de Estatutos propios y registrados. En el caso de las federaciones nacionales o de CCAA, se procederá al registro oficial, en el organismo correspondiente, de las actas de sus congresos constitutivos o renovadores, en las que conste fehacientemente la plena aceptación de los presentes Estatutos, así como las estructuras que componen su organigrama. De dicho registro se remitirá copia a la Comisión Ejecutiva de FSC-CCOO.

3. Tienen autonomía de gestión económica en su ámbito de actuación, en el marco del presupuesto acordado por el Consejo de FSC-CCOO. Deberán cumplir con el presupuesto y los acuerdos en materia de financiación, patrimonio, administración y recursos que adopten los órganos competentes federales y confederales. Sólo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las normas internas de gestión. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de los órganos de dirección federales. Se otorgarán los poderes necesarios para su



funcionamiento de acuerdo con la organización establecida en el art. 15 de los presentes Estatutos.

4. Poseen el derecho y el deber de participar en la elaboración de la política sindical de FSC-CCOO a través de las estructuras de dirección estatales de las que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en su ámbito territorial de competencia.

5. Todas las estructuras integradas en FSC-CCOO y que componen su configuración, así como las estructuras y entidades en ellas incluidas, aceptan los Estatutos de FSC-CCOO y programas, la política sindical aprobada en los congresos federales estatales y en sus estructuras de dirección, su política de gestión, administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por la Comisión Ejecutiva, Comité y el Consejo Federal de FSC-CCOO.

6. Sus estructuras y normas de funcionamiento deberán ser adaptadas a lo que se establezca en los congresos y en los Estatutos de FSC-CCOO, así como a lo acordado por las estructuras de dirección. En lo no previsto en estos, serán de aplicación los Estatutos de la CS de CCOO con carácter supletorio.

7. Todas las estructuras citadas y la totalidad de las agrupadas en ellas aceptan expresamente la actuación de la Comisión de Garantías de FSC-CCOO en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por las estructuras de dirección estatutarias competentes pudieran imponerse, y se obligan a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.

8. Las federaciones nacionales o de CCAA acordarán sus respectivos ámbitos de estructuración territorial y sectorial, atendiendo a los criterios y definiciones establecidas en los presentes Estatutos.

9. La representación legal de las Federaciones nacionales o de CCAA serán a todos los efectos su secretaría general en el ámbito de sus competencias y durante la vigencia de su mandato.

10. La Comisión Ejecutiva de las Federaciones nacionales o de CCAA, tienen expresa y plena capacidad de adoptar acuerdos de iniciación de acciones legales de todo tipo, en nombre de FSC-CCOO, en su ámbito de actuación territorial.

11. Si entre congreso y congreso la secretaria o secretario general de cualquiera de las mencionadas estructuras dimitiese, falleciese o, por cualquier otra causa, no continuara ejerciendo el cargo, se podrá elegir una sustituta o sustituto por mayoría absoluta de su Consejo, hasta el Congreso ordinario o extraordinario convocado a tal efecto si así lo decidiera el órgano de dirección mencionado.

12. Las personas que ostenten la Secretaría General de las federaciones nacionales o de CCAA y de toda su estructura organizativa, no podrán ser elegidas por más de tres mandatos.

13. A partir del III Congreso Federal y 11º Congreso Confederal, las personas afiliadas no podrán ser elegidas por más de tres mandatos para una misma Comisión Ejecutiva de

cualquiera de las organizaciones relacionadas en los artículos 15 y 34.5 de estos Estatutos. Esta limitación no supondrá en ningún caso una restricción para que las personas afectadas puedan presentar su candidatura a la Secretaría General.

#### **Artículo 17. Responsabilidad de FSC-CCOO**

1. La FSC-CCOO no responderá de los actos y obligaciones contraídas por las estructuras listadas en su Artículo 15 de los presentes Estatutos integradas fiscalmente en su CIF, si estas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia presupuestaria, financiera, patrimonial, de gestión, administración, recursos y de protección de datos hayan adoptado las estructuras competentes de la Federación.
2. La FSC-CCOO no responderá de las actuaciones sindicales de las federaciones nacionales o de comunidad autónoma y estructuras dependientes de éstas y de las estructuras sectoriales estatales, adoptadas por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 16.1 y 34 de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de dirección federales estatales.
3. La FSC-CCOO no responderá de las actuaciones de sus afiliadas y afiliados cuando estas lo sean a título personal y no representativo de la Federación, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que se pudieran adoptar respecto a su afiliada o afiliado.

#### **Artículo 18. Medidas disciplinarias referidas a las estructuras de dirección integradas en FSC-CCOO**

1. El incumplimiento de los Estatutos y su desarrollo reglamentario, de la política presupuestaria, financiera, patrimonial, de gestión, administración, recursos, de protección de datos, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y las decisiones adoptadas por el Consejo, el Comité, la Comisión Ejecutiva Federal y la Comisión de Garantías, del programa y de los principios inspiradores de FSC-CCOO, podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, que podrán ser definitivas o cautelares.
2. El procedimiento y sanciones aplicables en estos supuestos serán los establecidos en los Estatutos de la CS de CCOO y su desarrollo reglamentario y los que, en su defecto o de forma complementaria, se acuerden para el ámbito federal por los órganos competentes.

Según el Reglamento confederal, la definición de las faltas, distinguiendo su calificación en muy graves, graves y leves, así como las sanciones en orden a su gravedad, son las siguientes:

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales de la estructura de dirección sancionada. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus estructuras de dirección o nombrando una persona administradora al efecto, todas las funciones en él determinadas.
- b) Suspensión definitiva de todas las funciones de la estructura de dirección sancionada.

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

Por faltas graves:

a) Pérdida de derechos que pueda tener la estructura sancionada a ayudas financieras o de otro tipo.

b) Intervención por las estructuras de dirección superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial de tres a seis meses. En este supuesto, la estructura de dirección sancionadora nombrará una persona interventora de la estructura sancionada, 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 de la estructura de dirección sancionada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas leves:

a) Amonestación interna. La amonestación podrá contener un requerimiento a la estructura de dirección amonestada 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.

3. En el supuesto de imponer la sanción de suspensión definitiva de las funciones de la estructura, la Comisión Ejecutiva sancionadora asumirá las funciones de la Comisión Ejecutiva sancionada y de su secretaría general y designará una comisión gestora que actuará por delegación de la Comisión Ejecutiva sancionadora, con las funciones correspondientes a la estructura que ha sustituido.

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

4. La comisión gestora estará compuesta, al menos, con una persona integrante de la estructura sancionadora y por una afiliada o afiliado del ámbito de la estructura sancionada.

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

6. La comisión gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que esta sea publicada. La comisión gestora responderá de su actuación ante la estructura sancionadora y su Consejo y en última instancia ante la máxima estructura 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.

7. Las funciones del Consejo suspendido serán asumidas por el Consejo del ámbito de la Comisión Ejecutiva sancionadora.

### **Artículo 19. Autodisolución de las estructuras de dirección**

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

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

Las funciones del Consejo suspendido serán asumidas por el Consejo del ámbito superior.

3. En los casos de autodisolución o dimisión de la Comisión Ejecutiva de las organizaciones integradas en FSC-CCOO, la Comisión Ejecutiva Federal, asumirá las competencias de dicha Comisión Ejecutiva y las de la Secretaría General y designará una comisión gestora que actuará por delegación de la Comisión Ejecutiva Federal, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido.

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

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

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

5. La comisión gestora estará compuesta, al menos, con una persona integrante de la Comisión Ejecutiva Federal y por una persona afiliada del ámbito de la estructura dimitida o autodisuelta.

6. La comisión gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso de dicho ámbito para que se proceda a la elección de los nuevos órganos de dirección y representación, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que esta sea publicada. La comisión gestora responderá de su actuación ante la estructura sancionadora y su Consejo y en última instancia ante la máxima estructura 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.

### **Artículo 20. Reuniones y acuerdos de las estructuras de dirección.**

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

2. Las estructuras se entenderán debidamente constituidas cuando, en primera convocatoria, estén presentes la mitad más uno de sus componentes, y en segunda convocatoria, cuando estén presentes al menos 1/3.

3. Las decisiones de todas las estructuras serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los estatutos.

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

5. Para establecer las mayorías cualificadas (incluida la mayoría absoluta) previstas en estos Estatutos se tendrá en cuenta el número total de personas integrantes de la estructura de dirección fijada en congreso que vaya a tomar la decisión.

6. Los congresos se entenderán debidamente constituidos cuando estén acreditados la mayoría absoluta de las personas delegadas convocadas.

En los congresos se contarán las personas delegadas acreditadas a efectos de establecer las mayorías cualificadas.

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

## **CAPÍTULO IV**

### **FORMAS DE INTEGRACIÓN EN FSC-CCOO, POR PARTE DE**

### **ORGANIZACIONES AJENAS A LA CS DE CCOO**

#### **Artículo 21. Integración en FSC-CCOO**

1. La solicitud de integración de una federación, confederación, o una organización sindical, ajenas a la CS de CCOO, en la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO deberá instarse a la Ejecutiva Federal de FSC-CCOO y, posteriormente, aprobarse por el Consejo Federal.
2. La integración en la FSC-CCOO por parte de cualquier organización sindical ajena a la CS de CCOO, supondrá la aceptación de los Estatutos y política sindical de FSC-CCOO y la CS de CCOO. Particularmente le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 19.1 de los Estatutos Confederales.

#### **Artículo 22. Formas especiales de asociación a FSC-CCOO**

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen, podrán proponer formas especiales de asociación a FSC-CCOO. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Federal a instancias de la Ejecutiva Federal.
2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a FSC-CCOO, que se concreten en un territorio o más, requerirá un informe previo de dichas organizaciones territoriales. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo Federal a instancias de la Ejecutiva Federal.

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

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.

## CAPÍTULO V

### ESTRUCTURAS DE DIRECCIÓN, REPRESENTACIÓN, GARANTÍAS Y COORDINACIÓN DE FSC-CCOO

#### Artículo 23. Estructuras de dirección, representación, garantías y coordinación de FSC-CCOO

1. Las estructuras de dirección y garantías de FSC-CCOO son:
  - a) El Congreso Federal.
  - b) La Conferencia Federal.
  - c) El Consejo Federal.
  - d) El Comité Federal.
  - e) La Comisión Ejecutiva Federal.
2. La Comisión de Garantías Federal.
3. El cargo de representación de FSC-CCOO es la Secretaría General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 29.
4. Las de coordinación, ejecución y seguimiento de FSC-CCOO son:
  - a) La Comisión Permanente o Secretariado de la Comisión Ejecutiva Federal.
  - b) Los plenarios de áreas y comisiones de trabajo de secretarías federales.

#### Artículo 24. El Congreso Federal

El Congreso Federal es la máxima estructura de deliberación y decisión de FSC-CCOO.

- a) Composición:

El Congreso Federal estará compuesto por el número de personas delegadas elegidas según las normas de convocatoria y funcionamiento del mismo.
- b) Funcionamiento:
  1. El congreso ordinario se convocará por el Consejo Federal cada cuatro años.
  2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo Federal 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, a las fechas fijadas para su celebración; las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales del Nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con

quince días 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 Federación en los apartados de Definición de Principios y Definición de la Federación, artículo 1, que requerirán mayoría de dos tercios.

5. Las normas de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso así como la articulación del proceso congresual serán establecidas por el Consejo Federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva.

c) Funciones y competencias.

1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de FSC-CCOO.

2. Aprobar y modificar el programa de FSC-CCOO.

3. Aprobar y modificar los Estatutos de FSC-CCOO.

4. Aprobar la composición numérica del Consejo Federal.

5. Elegir mediante sufragio libre, directo y secreto la Comisión Ejecutiva Federal, la Secretaría General y la Comisión de Garantías Federal.

6. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de la FSC-CCOO y/o su fusión con otra organización sindical.

7. Aprobar la fusión con otras organizaciones integradas en la CS de CCOO.

#### **Artículo 25. Las conferencias federales**

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

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

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Federal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo Federal y al menos, tantos delegados y delegadas como personas tenga el Consejo Federal, elegidas, por su respectiva estructura territorial federal.

#### **Artículo 26. El Consejo Federal**

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



a) Composición: el Consejo Federal estará compuesto por:

1. La Comisión Ejecutiva Federal, incluida la Secretaría General.
2. Las secretarías generales de: las federaciones nacionales o de comunidad autónoma, de los sectores estatales, las personas que ostenten la coordinación general de las agrupaciones sectoriales estatales y la Secretaría General de la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior.
3. La Secretaría General de la Sección Sindical Intercentros de la ONCE, en tanto no esté encuadrada en alguno de los sectores existentes.
4. El resto de personas, en la cantidad que acuerde el pleno del Congreso, serán elegidas por las federaciones nacionales o de comunidad autónoma en sus respectivos consejos, en proporción a las cotizaciones, con arreglo a las previsiones establecidas en el Artículo 10 de los presentes Estatutos. Teniendo en cuenta que, a los solos efectos de cumplir la proporcionalidad de género en aquellas organizaciones que corresponda elegir miembros al Consejo, las secretarías generales de comunidad autónoma y nacionalidad forman parte de su cuota de delegados y delegadas. Dicha composición podrá actualizarse a los dos años, de acuerdo con lo previsto por el reglamento del Consejo de FSC-CCOO, con los mismos criterios anteriores.
5. El Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, incorporará a sus reuniones, con voz pero sin voto, a otras personas cuando, por su responsabilidad en determinadas áreas, considere oportuna su presencia o asesoramiento. Asimismo, a las reuniones del Consejo podrán asistir, con voz y sin voto, las personas integrantes de la Comisión de Garantías de FSC-CCOO.

b) Funcionamiento:

1. El Consejo Federal será convocado por la Ejecutiva Federal tres veces al año al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que la Comisión Ejecutiva Federal lo estime oportuno o lo solicite un tercio de los componentes del Consejo Federal. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.
2. Las resoluciones y decisiones del Consejo Federal se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos.
3. En caso de dimisión de alguna persona del Consejo Federal, el Consejo de la estructura territorial federal respectiva deberá elegir una nueva. De igual manera podrá procederse en los casos de que alguna persona sea relevada. No se admitirá ninguna sustitución desde el momento de la convocatoria del Consejo y hasta su celebración.

c) Funciones y competencias:

1. Discutir y decidir sobre la política general de la Federación entre congresos y controlar su aplicación por el Comité Federal y la Comisión Ejecutiva.

2. Convocar el Congreso Federal y aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el Reglamento de Funcionamiento del Congreso, así como los documentos congresuales sometidos a debate. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por aquellas con que se doten las estructuras integradas en FSC-CCOO.
3. Aprobar anualmente el presupuesto consolidado del conjunto de las estructuras federales, así como la aplicación de resultados del ejercicio de la cuenta de pérdidas y ganancias, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal.
4. Aprobar o suprimir los suplementos a la cuota que se puedan plantear en todos o algunos de los ámbitos de FSC-CCOO.
5. Decidir sobre la afiliación de organizaciones a FSC-CCOO.
6. Realizar la correspondiente propuesta en los supuestos de fusión de federaciones, de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos Confederales.
7. Conocer anualmente el informe que presente la Comisión de Garantías de la FSC-CCOO.
8. Debatir y en su caso aprobar los informes que presente el Comité Federal.
9. Convocar las Conferencias Federales y regular su composición.
10. Acordar, dentro de las normas congresuales, el procedimiento de aprobación de la convocatoria y normas de los congresos y conferencias de los sectores estatales.
11. El Consejo Federal, por mayoría absoluta, podrá modificar y adecuar los Estatutos Federales en el supuesto de que los mismos contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos Confederales.
12. El Consejo Federal, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a las personas que compongan la Comisión Ejecutiva Federal, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.
13. Debatir y, en su caso, aprobar los informes y los planes de trabajos que presenten las distintas áreas de trabajo federales.
14. Revocar las competencias delegadas a los Sectores y Agrupaciones Sectoriales, a propuesta del Comité Federal:
  - a) Por mayoría absoluta mediante propuesta razonada, la suspensión parcial por incumplimiento o inhibición en la aplicación y desarrollo de las competencias delegadas a los Sectores y Agrupaciones Sectoriales. La propuesta de resolución deberá incluir las medidas de orden organizativo que sean precisas y deberá figurar expresamente en el orden del día de la reunión convocada al efecto.

b) Por mayoría de 2/3 mediante propuesta razonada, la suspensión total por incumplimiento o inhibición en la aplicación y desarrollo de las competencias delegadas a los Sectores y Agrupaciones Sectoriales. La propuesta de resolución deberá incluir las medidas de orden organizativo que sean precisas y deberá figurar expresamente en el orden del día de la reunión convocada al efecto.

15. Aprobar por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:

a) El reglamento de funcionamiento del Consejo Federal, en la primera reunión tras el Congreso, y las reglas básicas de funcionamiento de las estructuras de dirección.

b) Las medidas de protección de datos en los términos que fije la legislación vigente en esa materia.

c) El código de utilización de los derechos sindicales y Estatuto del delegado y de la delegada.

d) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías de FSC-CCOO.

e) Los reglamentos de fondos federales y los relacionados con la actividad económica.

f) Los que el propio Consejo Federal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.

16. La modificación del emblema de FSC-CCOO.

17. Acordar el cambio de domicilio social de FSC-CCOO.

18. Nombrar a las personas de FSC-CCOO en el Consejo Confederal.

19. Nombrar a la máxima responsabilidad al frente de la publicación "Tribuna de los Servicios a la Ciudadanía" y señalar la línea editorial.

20. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.

Los acuerdos y resoluciones del Consejo Federal serán de obligado cumplimiento para todas las estructuras que integran FSC-CCOO.

### **Artículo 27. El Comité Federal**

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

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

a) Composición:

Estará integrado por los componentes de la Comisión Ejecutiva Federal, las secretarías generales de las federaciones nacionales o de comunidad autónoma y las secretarías generales de los sectores estatales. Las personas que ostenten la coordinación general de las

agrupaciones sectoriales estatales, tendrán la consideración de invitadas permanentes a sus reuniones.

En el caso de que el resultado de la composición del Comité no garantice el cumplimiento de lo establecido en el art. 10 en lo referente al sindicato de hombres y mujeres, como medida de acción positiva su composición será ampliada hasta garantizar los porcentajes de 40/60 fijados en el citado artículo para cada uno de los sexos. La elección se realizará por el Consejo Federal entre las consejeras y consejeros según proceda.

b) Funcionamiento:

1. El Comité Federal funcionará colegiadamente convocado por la Secretaría General. Se reunirá al menos tres veces al año. Así mismo, se podrá convocar cuando lo solicite un tercio de los componentes del Comité Federal. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria. Se dotará de un reglamento interno y responderá ante el Consejo Federal.

2. Las resoluciones y decisiones del Comité Federal se adoptarán por mayoría de la asistencia a la reunión.

c) Funciones y competencias:

1. Aprobar el reglamento de funcionamiento del Comité Federal, en la primera reunión tras la celebración del Congreso.

2. Participar en la definición de los objetivos de política sindical en especial en lo referido a las estrategias de Diálogo Social y negociación colectiva.

3. Participar en la gestión de los recursos federales para lo que conocerá la situación patrimonial y financiera de las estructuras federadas.

4. Participar en el diseño y gestión de las políticas organizativas de carácter general, incluidos los sistemas de resolución de conflictos entre distintas estructuras, con carácter previo a las decisiones que estatutariamente correspondan al Consejo Federal.

5. Velar por el desarrollo y aplicación de los acuerdos y resoluciones del Consejo Federal.

6. Realizar el seguimiento de las actividades de la Comisión Ejecutiva Federal, aprobando los planes de trabajo de la misma.

7. Proponer al Consejo Federal mediante propuesta razonada, la constitución, disolución, modificación o adecuación de los sectores estatales y las agrupaciones sectoriales, así como la suspensión total o parcial de sus competencias delegadas.

8. Cuantas otras materias le puedan ser atribuidas reglamentariamente por el Consejo Federal o mandatadas por dicha estructura de dirección entre congreso y congreso, así como aquellas otras que por razones de necesidad sean propuestas por la Comisión Ejecutiva, el propio Comité Federal, o un tercio de sus integrantes, todo ello sin menoscabo de las competencias que estatutariamente corresponden al Consejo Federal.

## **Artículo 28. La Comisión Ejecutiva Federal**

La Comisión Ejecutiva Federal, de la que forma parte inescindible la Secretaría General, es la estructura de dirección que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso, el Consejo Federal y el Comité Federal.

### a) Composición:

1. Sobre la base de los criterios recogidos en los presentes Estatutos, el Congreso Federal fijará su número y elegirá a las personas que corresponda, de conformidad con el reglamento del propio Congreso Federal.
2. Para pertenecer a la Comisión Ejecutiva Federal se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación, excepto la persona que asuma la responsabilidad de juventud, que deberá presentar un mínimo de seis meses de afiliación.
3. A partir del 3º Congreso Federal y 11º Confederal, las personas afiliadas no podrán ser elegidas para la Comisión Ejecutiva Federal por más de tres mandatos. Esta limitación no supondrá en ningún caso una restricción para que las personas afectadas puedan presentar su candidatura a la Secretaría General de la Federación. La misma limitación operara para las estructuras organizativas de nivel III y nivel II federales.

### b) Funcionamiento:

1. La Comisión Ejecutiva Federal funcionará colegiadamente convocada por la Secretaría General o cuando lo solicite una tercera parte de sus integrantes. Se reunirá, al menos, una vez al mes.
2. De entre las personas elegidas en el Congreso Federal y a propuesta de la Secretaría General, la Comisión Ejecutiva, en su primera reunión, elegirá a las/os distintas/os responsables de áreas y secretarías federales.
3. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas, compatibles con los principios de eficacia y eficiencia que deben presidir la utilización de los recursos humanos y materiales de los que dispone la FSC-CCOO para el cumplimiento de los fines federales.
4. Las máximas responsabilidades de los gabinetes y departamentos serán acordadas por la Comisión Ejecutiva a propuesta de los y las responsables de las áreas o secretarías. Las personas que se adscriban a los distintos ámbitos de trabajo constarán en el organigrama que al efecto se acuerde.
5. La Comisión Ejecutiva Federal podrá decidir la constitución de entre sus componentes, de un Secretariado o Comisión Permanente, para el desarrollo y aplicación de los acuerdos de la propia Comisión Ejecutiva y del Comité Federal.
6. Sus integrantes podrán participar, por delegación de la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en FSC-CCOO.

7. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.
8. Responderá ante el Congreso al término de su actuación, ante el Consejo Confederal entre congreso y congreso, así como ante el Comité de Dirección Federal.

c) Funciones y competencias:

1. Responsabilizarse de la dirección colectiva de la Federación entre reuniones del Comité, Consejo y Congreso Federal.
2. Llevar a la práctica las decisiones del Congreso, Consejo y Comité federales.
3. Asegurar la dirección permanente de la Federación.
4. Ejercer y ostentar la administración en su sentido más amplio (tanto ordinario como extraordinario) de los bienes y derechos de la Federación; pudiendo además adquirir, enajenar y gravar sin ninguna limitación bienes de toda clase, para o de aquélla, y llevar a cabo toda clase de actos y contratos de riguroso dominio y de asunción de obligaciones, sin perjuicio de las atribuidas a la Secretaría General de la Federación en los presentes Estatutos. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de las estructuras federales, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas. Estas facultades podrán ser delegadas, en todo o en parte, en cualquiera de los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal, y conferidas por poder a terceros.
5. Asegurar el funcionamiento de todos los servicios centrales de la Federación.
6. Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva Federal.
7. Aprobar el organigrama, catálogo y estructura de los departamentos y equipos de trabajo de las áreas.
8. Se potenciará la creación y el impulso de las secretarías de la Mujer y de la Juventud en las estructuras territoriales de la Federación, integrándose allí donde estén constituidas, en las estructuras de dirección respectivas con plenos derechos.
9. Llevar la responsabilidad de las publicaciones de la Federación.
10. Decidir sobre la contratación del personal al servicio de FSC-CCOO.
11. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de FSC-CCOO.
12. Responsabilizarse de la gestión de los recursos sindicales de FSC-CCOO, aplicando los criterios y contenidos del código de utilización de los derechos sindicales que apruebe el Consejo Federal.
13. Realizar el análisis, planificación y evaluación de las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo federales.
14. Preparar las reuniones del Consejo Federal.

15. Coordinar los planes de trabajo relacionados con las decisiones adoptadas por el Comité, Consejo y Congreso Federal.
16. Proponer al Consejo Federal la adopción de los reglamentos que, en su caso, procedan y sus desarrollos.
17. Debatir y, en su caso, elevar al Consejo Federal para su aprobación los planes de trabajo de las áreas federales.
18. Proponer la convocatoria de conferencias federales.
19. Tomar las decisiones que le correspondan, en relación con las actividades económicas, de acuerdo con los correspondientes reglamentos y acuerdos congresuales.
20. Coordinar las actividades del Consejo y Comité federales.
21. Mantener contactos periódicos con las distintas estructuras federales y confederales.
22. Las personas de la Comisión Ejecutiva Federal, por delegación de ésta, podrán participar en las reuniones de cualesquiera de las estructuras que se integran y agrupan en FSC-CCOO, de lo que serán informadas las estructuras intermedias en los casos en que existan.
23. Nombrar entre afiliados y afiliadas de otro ámbito territorial distinto al de la estructura en cuestión, hasta un máximo de un tercio de los integrantes de una estructura de dirección de cualquiera de las estructuras integradas en FSC-CCOO, en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicha estructura.
24. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el Consejo de la estructura afectada y ejercerán los derechos que correspondan de los que se refiere el Artículo 9, de los presentes Estatutos, encuadrándose en el ámbito en que desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.
25. Corresponderá a la Comisión Ejecutiva de FSC-CCOO o indistintamente al secretario o secretaria general, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación.
26. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

#### **Artículo 29. La Secretaría General de FSC-CCOO**

- a) Es quien representa legal y públicamente a FSC-CCOO. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo, del Comité y de la Comisión Ejecutiva federales, de la que forma parte de manera inescindible, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichas estructuras.
- b) Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de la Federación y las que expresamente se recogen en el Anexo I de los presentes Estatutos. En el

reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva Federal se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.

c) Podrá delegar y revocar, las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en las personas y estructuras competentes de FSC-CCOO.

d) En caso de ausencia, la Comisión Ejecutiva Federal, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas a la secretaría general durante el periodo que dure la ausencia.

e) Si entre congreso y congreso la secretaria o el secretario general de FSC-CCOO dimitiese, falleciese o, por cualquier otra causa, no continuara ejerciendo el cargo, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Federal, de acuerdo con lo establecido en el art. 10 de estos Estatutos. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de la secretaría general, si así lo decide el Consejo.

f) Presidirá las reuniones de la Comisión Ejecutiva, Comité y Consejo federales, así como las correspondientes de la Comisión Permanente o Secretariado de la Ejecutiva Federal.

g) La persona que ocupe la Secretaría General de FSC-CCOO no podrá ser elegida por más de tres mandatos.

h) Presentará el informe al Congreso Federal, e informes periódicos a los Consejos y Comités Federales en nombre de la Comisión Ejecutiva Federal, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

### **Artículo 30. La Comisión Permanente o Secretariado de la Comisión Ejecutiva Federal**

La Comisión Permanente o Secretariado estará compuesta por:

1. La Secretaría General.
2. Las personas responsables de las áreas de trabajo federales, y/o las secretarías federales.

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

### **Artículo 31. Los plenarios de áreas y secretarías de trabajo federales**

1. Se convocarán por las personas responsables de las áreas y/o secretarías de trabajo federales plenarios de las áreas federales. Estos plenarios permitirán una participación más directa en el diseño, desarrollo y verificación de los planes de trabajo y una coordinación más intensa de la actividad de las áreas federales con sus homólogas autonómicas o de nacionalidad, y en su caso, de los sectores estatales cuando sean materias de su ámbito funcional, avanzando en la homogeneización y cohesión de toda FSC-CCOO.

2. Los plenarios estarán presididos por las y los responsables de las áreas o secretarías federales correspondientes, en función del asunto a tratar, y asistirán todas las personas



responsables autonómicos o de nacionalidad del mismo área de trabajo y en su caso, de los sectores estatales y de las agrupaciones sectoriales estatales cuando sean materias de su ámbito funcional.

## CAPÍTULO VI

### ÓRGANOS DE GARANTÍAS

#### Artículo 32. La Comisión de Garantías de FSC-CCOO

1. La Comisión de Garantías es la estructura suprema de control de las medidas disciplinarias internas de FSC-CCOO, tanto de carácter individual sobre las afiliadas y afiliados como de carácter colectivo sobre las organizaciones territoriales o estructuras sectoriales de la Federación.

2. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten las personas afiliadas o las organizaciones territoriales y estructuras sectoriales integradas en FSC-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 las estructuras de dirección federales.

3. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso Federal y estará compuesta al menos por siete personas titulares y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, de las estructuras de dirección de FSC-CCOO ni de las organizaciones integradas en ella.

Las personas electas 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 medios de expresión de FSC-CCOO. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Federal.

4. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica que impidiese el ejercicio de sus funciones de alguna persona titular de la Comisión de Garantías, pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un suplente. Si la vacante fuera definitiva, pasará a ser titular.

5. 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 Federal.

6. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter ejecutivo, son recurribles por las estructuras de dirección sindicales y afiliadas y afiliados ante la Comisión de Garantías de la Confederación Sindical de CCOO, y deberán dictarse en el plazo máximo de un mes desde que cuenten con la documentación completa.

7. La Comisión de Garantías Federal se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Federal para su funcionamiento.

8. La Comisión de Garantías es una estructura sindical facultada para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a las estructuras de dirección de FSC-CCOO.

9. La Comisión de Garantías no es una estructura sindical consultiva.

10. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser de la Comisión de Garantías.

## CAPÍTULO VII

### ACCIÓN SINDICAL

#### **Artículo 33. Principios generales de la acción sindical de FSC-CCOO**

1. La acción sindical de FSC-CCOO se fija por las estructuras de dirección federales. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito, quien la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por la Federación estatal para vincular su acción sindical al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.
2. Aquellas propuestas de acción sindical que por su trascendencia y repercusión puedan afectar al conjunto de FSC-CCOO, a su implantación entre los trabajadores y trabajadoras, o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma y las que afecten de forma especialmente significativa a servicios públicos esenciales de repercusión estatal, deberán ser consultadas y debatidas previamente por la Comisión Ejecutiva Federal y, en su caso, por el Comité Federal o el Consejo Federal.
3. En caso de que un asunto o negociación afecte a más de una estructura sectorial, la competencia será directamente de la Comisión Ejecutiva Federal, que garantizará la participación de los sectores o agrupaciones afectados.
4. Para el desarrollo de la acción sindical a nivel estatal, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, constituirá y se dotará de estructuras funcionales, en forma de sectores o agrupaciones sectoriales estatales, en las que podrá delegar las siguientes competencias:
  - a) La elaboración de directrices de negociación colectiva, con carácter general en su ámbito.
  - b) La negociación colectiva a nivel estatal y subsidiariamente en los ámbitos territoriales.
  - c) El control y seguimiento de las EESS, a nivel estatal y subsidiariamente en los ámbitos territoriales.
  - d) La participación y desarrollo de la acción sindical internacional en su ámbito, en coordinación con la dirección federal.
  - e) Aquellas que el Comité Federal determine a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal.
5. Se podrán revocar o suprimir parcialmente, las competencias delegadas por incumplimiento o inhibición en la aplicación y desarrollo de las mismas, en los términos que se fija en los presentes Estatutos.

#### **Artículo 34. Estructura sectorial para la acción sindical y la negociación colectiva**

1. En concordancia con el artículo 14 de estos Estatutos, con el fin de acercar y desarrollar la acción sindical, la negociación colectiva y defender de manera eficaz los intereses y derechos de las trabajadoras y trabajadores encuadrados en ámbitos laborales, funcionales y/o de

negociación homogéneos, FSC-CCOO se dotará de estructuras funcionales, conformadas por los sectores o agrupaciones sectoriales. Los sectores federales integrarán funcionalmente para el desarrollo de su actividad sindical de forma más directa y especializada, las secciones sindicales del ámbito.

2. La creación de estas estructuras sectoriales responde a la necesidad de un mayor acercamiento posible de la actividad, de la acción sindical y la negociación colectiva a la realidad de las trabajadoras y trabajadores y a sus centros de trabajo, y deberá tener en cuenta el nivel de afiliación existente en sus respectivos ámbitos.

3. El funcionamiento de las estructuras sectoriales se realiza por delegación de competencias de la Comisión Ejecutiva Federal y se regirá por los principios de eficacia en sus actuaciones y por el mejor aprovechamiento posible de los recursos, sin que se repitan innecesariamente responsabilidades u estructuras ya presentes en la estructura orgánica correspondiente, aplicando, en sus ámbitos, las líneas de política sindical y las orientaciones determinadas por las estructuras de dirección de FSC-CCOO, así como lo aprobado en sus congresos o conferencias sectoriales, siempre que no suponga una contradicción con las líneas de acción sindical y organizativas federales, fomentando la participación de las afiliadas y afiliados en la conformación de propuestas y en los debates y tareas de acción reivindicativa y negociadora que les son propias.

4. Entre congresos, corresponde al Consejo Federal Estatal, a propuesta del Comité, decidir, mediante propuesta razonada, la constitución, disolución, modificación y adecuación de sectores estatales, agrupaciones sectoriales y coordinadoras profesionales. Determinar sus ámbitos de actuación, agrupar, fusionar o cambiar su denominación.

5. A tenor del criterio de colectivos de la misma o similar actividad, ámbitos de negociación colectiva, implantación estatal, además de todos los que acuerde el Congreso o Consejo de FSC-CCOO, se constituyen las siguientes estructuras sectoriales a nivel estatal:

5.1 Sector estatal de la Administración Autonómica

5.2 Sector estatal de la Administración General del Estado

5.3 Sector estatal de la Administración de Justicia

5.4 Sector estatal de la Administración Local

5.5 Sector estatal Aéreo y Servicios Turísticos

5.6 Sector estatal de Carretera y Logística

5.7 Sector estatal de Empresas del Ciclo Integral del Agua

5.8 Sector estatal de Acción e Intervención Social y Atención a las Personas

5.9 Sector estatal Ferroviario

5.10 Sector estatal del Mar

5.11 Sector estatal de Medios de Comunicación, Artes, Cultura, Ocio y Deporte

5.12 Sector estatal de Papel, Gráficas y Fotografía

5.13 Sector estatal Postal

5.14 Sector estatal de Telecomunicaciones

6. De acuerdo con lo indicado en los puntos 1, 2 y 3 anteriores, los congresos sectoriales estatales elegirán una Secretaría General sectorial y una Comisión Ejecutiva sectorial. Las conferencias de las agrupaciones sectoriales estatales elegirán una coordinadora o coordinador y, en su caso, un equipo de coordinación.

7. Las personas que ostenten la Secretaría General de un sector estatal y la coordinación de una agrupación sectorial estatal no podrán ser elegidas por más de tres mandatos.

8. También se podrán dotar, los sectores estatales de una Asamblea Sectorial y las agrupaciones sectoriales estatales, de un Plenario Sectorial, en el cual tendrán participación las correspondientes estructuras sectoriales territoriales y, en los casos previstos, las secciones sindicales constituidas. Dicha asamblea o plenario sectorial estatal tendrá las facultades equivalentes al Consejo para el desarrollo de las competencias que tengan delegadas y en lo relativo a la sustitución de la secretaria general o la figura de la coordinadora o coordinador general, así como para la ampliación, sustitución o revocación de las personas que integren la Comisión Ejecutiva de su sector o la Comisión de Coordinación de su agrupación sectorial.

9. Su composición numérica y distribución se establecerán en las normas de los congresos o conferencias sectoriales, donde así mismo se fijarán los criterios que permitan la convocatoria ordinaria, en un número no superior a dos anuales y con carácter excepcional cuando las circunstancias así lo aconsejen, con el fin de debatir y acordar aspectos y temas relacionados con la acción sindical y la negociación colectiva de sus ámbitos.

## **CAPÍTULO VIII**

### **MEDIO DE INFORMACIÓN, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL**

#### **Artículo 35. Medio de información de FSC-CCOO**

El medio de expresión y difusión de FSC-CCOO es Tribuna de los Servicios a la Ciudadanía, editado bajo la responsabilidad de la Comisión Ejecutiva Federal.

Todas las organizaciones y estructuras de la Federación tendrán obligación de contribuir a su máxima difusión.

#### **Artículo 36. Fundaciones de FSC-CCOO**

FSC-CCOO podrá crear fundaciones, con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y FSC-CCOO para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

La constitución de fundaciones por parte de FSC-CCOO requerirá la aprobación del Consejo Federal.

#### **Artículo 37. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de FSC-CCOO**

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

#### **Artículo 38. Patrimonio documental de FSC-CCOO**

El patrimonio documental de FSC-CCOO está compuesto por el conjunto de documentos producidos, recibidos o reunidos por las distintas estructuras de dirección de FSC-CCOO y sus diferentes estructuras, así como por las personas físicas a su servicio en el ejercicio de sus responsabilidades. FSC-CCOO, en tanto que titulares, son responsables del patrimonio documental y su gestión a través del Sistema de archivos de CCOO.

## CAPÍTULO IX

### ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

#### Artículo 39. Principios de la actuación económica

La actividad económica de FSC-CCOO y de sus estructuras se desarrollará de acuerdo a los siguientes principios:

Autonomía de gestión: FSC-CCOO dispondrá de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan las estructuras competentes.

Dicha autonomía implica:

- a) La capacidad para aprobar sus presupuestos. Presentará, conjuntamente con sus presupuestos y cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones que la 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 y estructuras que integran FSC-CCOO constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.

En el marco de los Estatutos y presupuestos aprobados por cada organización federal, podrán concertar entre sí, por mutuo acuerdo expreso de las estructuras ejecutivas correspondientes, la gestión operativa de la autonomía presupuestaria de todas o alguna de estas organizaciones.

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

Gestión no lucrativa: los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada, se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de FSC-CCOO de, 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 las estructuras de dirección o de cargos de representación, lo serán en concepto de vínculo asociativo sindical de carácter voluntario no laboral y adscrito temporalmente a mandato congresual y estarán sujetas al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes estatutos



#### **Artículo 40. Información y transparencia**

FSC-CCOO y sus estructuras están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo:

1. Hacer pública, mediante la página web o cualquier otro sistema, la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del conjunto de FSC-CCOO.
2. Informar periódicamente de sus presupuestos y cuentas anuales, con la periodicidad y en la forma que se acuerde por las estructuras de dirección.
3. Disponer de un registro de contabilidad, donde figuren sus estados de ingresos y gastos y su balance general, así como registro de apoderamientos e inmovilizados.

El Consejo Federal aprobará un Reglamento que desarrolle el reglamento confederal que regule el acceso de los afiliados y 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 delegados/as en los términos establecidos en el artículo 9 k).

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

#### **Artículo 41. Balance y presupuesto anual de FSC-CCOO**

Anualmente, la Comisión Ejecutiva Federal presentará al Consejo Federal un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y gastos para el desarrollo de su actividad, así como las cuentas anuales auditadas de su CIF y la propuesta de aplicación de los resultados del ejercicio.

Tanto el presupuesto como el balance económico del ejercicio, integrarán a todas las estructuras de FSC-CCOO.

#### **Artículo 42. Fondos patrimoniales**

FSC-CCOO podrá crear fondos patrimoniales para atender las necesidades sindicales que estime convenientes.

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

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

#### **Artículo 43. Ordenamiento de la gestión económica**

El Consejo Federal para ordenar su gestión económica y la de todas sus estructuras organizativas aprobará:

1. Los posibles complementos a la cuota que se propongan.
2. Los criterios anuales de gestión y presupuestación, atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos.

3. El presupuesto y las cuentas anuales consolidadas de FSC-CCOO.
4. El reglamento marco de los fondos patrimoniales de todas las estructuras organizativas y los de gestión de los fondos patrimoniales federales.
5. Los criterios que ordenan la política de recursos humanos.
6. Los proyectos de iniciativa económica de la Federación y todas sus organizaciones y estructuras.
7. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar la autonomía de gestión de FSC-CCOO.

#### **Artículo 44. La actividad mercantil y fundacional**

FSC-CCOO y las estructuras federadas podrán desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto federal. Su aprobación corresponde al Consejo de la organización correspondiente, previo informe favorable del Consejo Federal.

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 45. Obligaciones de las estructuras organizativas integradas en FSC-CCOO**

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

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

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

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

FSC-CCOO arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre las diversas estructuras que la integran, con criterios de solidaridad y de corrección de desequilibrios financieros que, derivados de condiciones objetivas, puedan poner en peligro su estabilidad.

#### **Artículo 46. La contabilidad**

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

#### **Artículo 47. Registro de afiliación**

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

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

#### **Artículo 48. Personal con vínculo laboral de la FSC-CCOO**

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

La selección de las personas se efectuará con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y transparencia. Las diferentes estructuras organizativas promoverán una política activa de integración en las plantillas de personas con discapacidad.

#### **Artículo 49. Personal con vínculo asociativo sindical de carácter no laboral de FSC-CCOO**

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

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

No se podrán desempeñar tareas propias de la actividad sindical o relacionadas con ella, sea esta retribuida o no, por parte de aquellas personas que hayan causado baja o suspensión de su afiliación en la Confederación Sindical de CCOO como consecuencia de una medida sancionadora, sin el informe preceptivo de la organización que aplicó dicha medida.

## CAPÍTULO X

### INCOMPATIBILIDADES

#### **Artículo 50. Incompatibilidades de las personas que integran las estructuras de dirección de FSC- CCOO**

Formar parte de la Comisión Ejecutiva Federal estatal, y/o ostentar la responsabilidad directa de una secretaría federal estatal, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

1. Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.
2. Presidente o presidenta, consejero o consejera de cabildo insular.
3. Formar parte de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
4. Formar parte de los parlamentos de las comunidades autónomas y del Parlamento Europeo.
5. Formar parte del Gobierno del Estado o de los gobiernos de las comunidades autónomas.
6. Formar parte de juntas generales y/o instituciones provinciales.
7. Cualquier cargo de designación directa por parte de los gobiernos del Estado, de Comunidad Autónoma, Corporación Local, Ente o empresa pública, así como la designación como cargo de confianza política por parte de algún grupo o partido político.
8. La Secretaría General de un partido político.
9. La responsabilidad directa de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
10. Candidata o candidato a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.
11. Pertenecer a Consejos de Administración de empresas ya sean públicas o privadas salvo en casos de ser el representante nombrado por FSC-CCOO o la CS de CCOO.
12. La presidencia de un colegio profesional o colegio oficial.
13. Formar parte de la directiva o ejercer cargo de responsabilidad directa de un colegio profesional o colegio oficial.

Igualmente, será incompatible ostentar la Secretaría General de una sección sindical o ser delegado sindical de las diferentes administraciones públicas del ámbito local, provincial, autonómico o general del Estado con relación a cargos o candidaturas de las reseñadas en los párrafos anteriores que sean de la misma administración en la que ocupa las responsabilidades sindicales.

El régimen de incompatibilidades descrito anteriormente será extensivo a los ámbitos de las federaciones nacionales o de comunidad autónoma y a las secretarías generales de sus estructuras territoriales; así como a los sectores estatales y agrupaciones sectoriales estatales.

Las personas pertenecientes a las comisiones ejecutivas de las estructuras territoriales inferiores a las de federación nacional o de comunidad autónoma, tendrán el mismo régimen de incompatibilidades salvo la de ser candidata o candidato en los supuestos contemplados en este artículo que sean de elección directa mediante sufragio universal.

Asimismo, ser responsable de una secretaría federal estatal en FSC-CCOO será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma. También será incompatible formar parte de la Comisión Ejecutiva Federal estatal con el desempeño de la Secretaría General de cualquiera de las estructuras orgánicas o funcionales integradas en FSC-CCOO.

Los integrantes de la Comisión de Garantías Federal, de la Comisión de Interpretación de normas y Recursos Congressuales y de las Comisiones Instructoras de los procedimientos disciplinarios, así como aquellas personas que formen parte de comisiones de contratación de empresas, servicios o de selección de personal para la FSC-CCOO, se abstendrán de participar en aquellos procedimientos en los que tengan un interés personal en el asunto que se trate o en los que estén directamente afectadas personas con las que mantengan vínculos de consanguinidad hasta el cuarto grado o de afinidad hasta el segundo.

## **CAPÍTULO XI**

### **DISOLUCIÓN DE LA FSC-CCOO**

#### **Artículo 51. Disolución de FSC-CCOO o de sus estructuras**

Por acuerdo de los cuatro quintos de los votos de los delegados y delegadas del Congreso Federal extraordinario, convocado a estos efectos, FSC-CCOO, podrá disolverse definitivamente, estableciéndose la forma de liquidación del patrimonio de la misma en el acuerdo que motive la disolución. Patrimonio que en el caso de que no se haya disuelto o esté en el mismo proceso de disolución, quedará integrado en el patrimonio de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Todo ello mediante un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos.

En los supuestos de disolución o expulsión de alguna de las estructuras integradas en FSC-CCOO, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos, en general, quedarán integrados en el patrimonio de FSC-CCOO.

## **ANEXOS A LOS ESTATUTOS DE FSC-CCOO APROBADOS EN EL CONGRESO FEDERAL**

### **ANEXO I**

En relación con el Artículo 29 de los Estatutos, la Secretaría General tendrá las siguientes facultades:

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

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 ahorro y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad.

Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos.

Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, formalizando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

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

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

Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, 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 o procedimientos civiles, penales, administrativos, contenciosos-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver posiciones.

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 de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los institutos u organismos dependientes de todos los ministerios, así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, comunidades autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

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



## ANEXO II

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

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

#### A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

- 01** Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas
  - 0161** Actividades de apoyo a la agricultura
- 03** Pesca y acuicultura
  - 031** Pesca
    - 0311** Pesca marina
    - 0312** Pesca en agua dulce
  - 032** Acuicultura
    - 0321** Acuicultura marina
    - 0322** Acuicultura en agua dulce

#### C Industria manufacturera

- 17** Industria del papel
  - 171** Fabricación de pasta papelera, papel y cartón
    - 1711** Fabricación de pasta papelera
    - 1712** Fabricación de papel y cartón
  - 172** Fabricación de artículos de papel y de cartón
    - 1721** Fabricación de papel y cartón ondulados; fabricación de envases y embalajes de papel y cartón
    - 1722** Fabricación de artículos de papel y cartón para uso doméstico, sanitario e higiénico
    - 1723** Fabricación de artículos de papelería
    - 1724** Fabricación de papeles pintados
    - 1729** Fabricación de otros artículos de papel y cartón
- 18** Artes gráficas y reproducción de soportes grabados
  - 181** Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas
    - 1811** Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas
    - 1812** Otras actividades de impresión y artes gráficas
    - 1813** Servicios de preimpresión y preparación de soportes
    - 1814** Encuadernación y servicios relacionados con la misma
  - 182** Reproducción de soportes grabados
    - 1820** Reproducción de soportes grabados
- 30** Fabricación de otro material de transporte
  - 302** Fabricación de locomotoras y material ferroviario
    - 3020** Fabricación de locomotoras y material ferroviario
- 32** Otras industrias manufactureras
  - 3299** Otras industrias manufactureras n.c.o.p.
- 33** Reparación e instalación de maquinaria y equipo
  - 331** Reparación de productos metálicos, maquinaria y equipo
  - 3317** Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

#### D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado

- 35** Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
  - 353** Suministro de vapor y aire acondicionado
    - 3530** Suministro de vapor y aire acondicionado

**E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación**

- 36** Captación, depuración y distribución de agua
  - 360** Captación, depuración y distribución de agua
  - 3600** Captación, depuración y distribución de agua
- 37** Recogida y tratamiento de aguas residuales
  - 370** Recogida y tratamiento de aguas residuales
  - 3700** Recogida y tratamiento de aguas residuales
- 38** Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
  - 381** Recogida de residuos
    - 3811** Recogida de residuos no peligrosos
    - 3812** Recogida de residuos peligrosos
  - 382** Tratamiento y eliminación de residuos
    - 3821** Tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos
    - 3822** Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
- 39** Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
  - 390** Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
  - 3900** Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos

**F Construcción**

- 42** Ingeniería civil
  - 421** Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles
  - 4212** Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas

**H Transporte y almacenamiento**

- 49** Transporte terrestre y por tubería
  - 491** Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril
    - 4910** Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril
  - 492** Transporte de mercancías por ferrocarril
    - 4920** Transporte de mercancías por ferrocarril
  - 493** Otro transporte terrestre de pasajeros
  - 4931** Transporte terrestre urbano y suburbano de pasajeros
    - 4932** Transporte por taxi
    - 4939** Tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
  - 494** Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza
    - 4941** Transporte de mercancías por carretera
    - 4942** Servicios de mudanza
  - 495** Transporte por tubería
    - 4950** Transporte por tubería
- 50** Transporte marítimo y por vías navegables interiores
  - 501** Transporte marítimo de pasajeros
    - 5010** Transporte marítimo de pasajeros
  - 502** Transporte marítimo de mercancías
    - 5020** Transporte marítimo de mercancías
  - 503** Transporte de pasajeros por vías navegables interiores
    - 5030** Transporte de pasajeros por vías navegables interiores
  - 504** Transporte de mercancías por vías navegables interiores
    - 5040** Transporte de mercancías por vías navegables interiores
- 51** Transporte aéreo
  - 511** Transporte aéreo de pasajeros
    - 5110** Transporte aéreo de pasajeros
  - 512** Transporte aéreo de mercancías y transporte espacial

- 5121 Transporte aéreo de mercancías
- 5122 Transporte espacial
- 52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte
  - 521 Depósito y almacenamiento
    - 5210 Depósito y almacenamiento
  - 522 Actividades anexas al transporte 70
    - 5221 Actividades anexas al transporte terrestre
      - 5222 Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores
      - 5223 Actividades anexas al transporte aéreo
      - 5224 Manipulación de mercancías
      - 5229 Otras actividades anexas al transporte
- 53 Actividades postales y de correos
  - 531 Actividades postales sometidas a la obligación del servicio universal
    - 5310 Actividades postales sometidas a la obligación del servicio universal
  - 532 Otras actividades postales y de correos
    - 5320 Otras actividades postales y de correos

#### I Hostelería

- 56 Servicios de comidas y bebidas
  - 561 Restaurantes y puestos de comidas
    - 5610 Restaurantes y puestos de comidas

#### J Información y comunicaciones

- 58 Edición
  - 581 Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales
    - 5811 Edición de libros
    - 5812 Edición de directorios y guías de direcciones postales
    - 5813 Edición de periódicos
    - 5814 Edición de revistas
    - 5819 Otras actividades editoriales
  - 582 Edición de programas informáticos
    - 5821 Edición de videojuegos
    - 5829 Edición de otros programas informáticos 71
  - 59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical
    - 591 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión
      - 5912 Actividades de postproducción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión
      - 5914 Actividades de exhibición cinematográfica
      - 5915 Actividades de producción cinematográfica y de vídeo
      - 5916 Actividades de producciones de programas de televisión
      - 5917 Actividades de distribución cinematográfica y de vídeo
      - 5918 Actividades de distribución de programas de televisión
    - 592 Actividades de grabación de sonido y edición musical
      - 5920 Actividades de grabación de sonido y edición musical
  - 60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión
    - 601 Actividades de radiodifusión
      - 6010 Actividades de radiodifusión
    - 602 Actividades de programación y emisión de televisión
      - 6020 Actividades de programación y emisión de televisión
  - 61 Telecomunicaciones
    - 611 Telecomunicaciones por cable
      - 6110 Telecomunicaciones por cable

- 612** Telecomunicaciones inalámbricas
  - 6120** Telecomunicaciones inalámbricas
- 613** Telecomunicaciones por satélite
  - 6130** Telecomunicaciones por satélite
- 619** Otras actividades de telecomunicaciones
  - 6190** Otras actividades de telecomunicaciones
- 62** Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
  - 620** Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
    - 6201** Actividades de programación informática
    - 6202** Actividades de consultoría informática
    - 6203** Gestión de recursos informáticos
    - 6209** Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática
- 63** Servicios de información
  - 631** Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web
    - 6311** Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas
    - 6312** Portales web
- 639** Otros servicios de información
  - 6391** Actividades de las agencias de noticias

**M** Actividades profesionales, científicas y técnicas

- 69** Actividades jurídicas y de contabilidad
  - 691** Actividades jurídicas
    - 6910** Actividades jurídicas
- 70** Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
  - 702** Actividades de consultoría de gestión empresarial
    - 7022** Otras actividades de consultoría de gestión empresarial
- 71** Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
  - 712** Ensayos y análisis técnicos
    - 7120** Ensayos y análisis técnicos
- 72** Investigación y desarrollo
  - 721** Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
    - 7211** Investigación y desarrollo experimental en biotecnología
    - 7219** Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
  - 722** Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades
    - 7220** Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades
- 73** Publicidad y estudios de mercado
  - 731** Publicidad
    - 7311** Agencias de publicidad
    - 7312** Servicios de representación de medios de comunicación
- 74** Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
  - 741** Actividades de diseño especializado
    - 7410** Actividades de diseño especializado
  - 742** Actividades de fotografía
    - 7420** Actividades de fotografía
  - 743** Actividades de traducción e interpretación
    - 7430** Actividades de traducción e interpretación
  - 749** Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.

**7490** Otras actividades profesionales, científicas y técnicas  
n.c.o.p.

**N** Actividades administrativas y servicios auxiliares

**77** Actividades de alquiler

**771** Alquiler de vehículos de motor

**7711** Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros

**7712** Alquiler de camiones

**772** Alquiler de efectos personales y artículos de uso doméstico

**7721** Alquiler de artículos de ocio y deportivos

**7722** Alquiler de cintas de vídeo y discos

**7729** Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso  
Doméstico

**773** Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles

**7731** Alquiler de maquinaria y equipo de uso agrícola

**7732** Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e  
ingeniería civil

**7733** Alquiler de maquinaria y equipo de oficina, incluidos  
ordenadores

**7734** Alquiler de medios de navegación

**7735** Alquiler de medios de transporte aéreo

**7739** Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles  
n.c.o.p.

**78** Actividades relacionadas con el empleo

**781** Actividades de las agencias de colocación

**7810** Actividades de las agencias de colocación

**791** Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos

**7911** Actividades de las agencias de viajes

**7912** Actividades de los operadores turísticos

**799** Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con  
los mismos

**7990** Otros servicios de reservas y actividades relacionadas  
con los mismos

**80** Actividades de seguridad e investigación

**801** Actividades de seguridad privada

**8010** Actividades de seguridad privada

**802** Servicios de sistemas de seguridad

**8020** Servicios de sistemas de seguridad

**81** Servicios a edificios y actividades de jardinería

**811** Servicios integrales a edificios e instalaciones

**8110** Servicios integrales a edificios e instalaciones

**812** Actividades de limpieza

**8121** Limpieza general de edificios

**8122** Otras actividades de limpieza industrial y de edificios

**8129** Otras actividades de limpieza

**813** Actividades de jardinería

**8130** Actividades de jardinería

**82** Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares  
a las empresas

**821** Actividades administrativas y auxiliares de oficina

**8219** Actividades de fotocopiado, preparación de documentos  
y otras actividades especializadas de oficina

**822** Actividades de los centros de llamadas

**8220** Actividades de los centros de llamadas

**823** Organización de convenciones y ferias de muestras

**8230** Organización de convenciones y ferias de muestras

**829** Actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.

**8299** Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.

**O** Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria

**84** Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria

**841** Administración Pública y de la política económica y social

**8411** Actividades generales de la Administración Pública

**8412** Regulación de las actividades sanitarias, educativas y

culturales y otros servicios sociales, excepto Seguridad Social

**8413** Regulación de la actividad económica y contribución a su mayor eficiencia

**842** Prestación de servicios a la comunidad en general

**8421** Asuntos exteriores

**8422** Defensa

**8423** Justicia

**8424** Orden público y seguridad

**8425** Protección civil

**843** Seguridad Social obligatoria

**8430** Seguridad Social obligatoria

**P** Educación

**85** Educación

**853** Educación secundaria

**8532** Educación secundaria técnica y profesional

**855** Otra educación

**8551** Educación deportiva y recreativa

**8552** Educación cultural

**8559** Otra educación n.c.o.p.

**Q** Actividades sanitarias y de servicios sociales

**86** Actividades sanitarias

**869** Otras actividades sanitarias

**8690** Otras actividades sanitarias

**87** Asistencia en establecimientos residenciales

**871** Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios

**8710** Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios

**872** Asistencia en establecimientos residenciales para personas

con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia

**8720** Asistencia en establecimientos residenciales para

personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia

**873** Asistencia en establecimientos residenciales para personas

mayores y con discapacidad física

**8731** Asistencia en establecimientos residenciales para

personas mayores

**8732** Asistencia en establecimientos residenciales para

personas con discapacidad física

**879** Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales

**8790** Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales

**88** Actividades de servicios sociales sin alojamiento

**881** Actividades de servicios sociales sin alojamiento para

personas mayores y con discapacidad

**8811** Actividades de servicios sociales sin alojamiento para

personas mayores

- 8812** Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad
- 889** Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento
  - 8891** Actividades de cuidado diurno de niños
  - 8899** Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.

**R** Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento

- 90** Actividades de creación, artísticas y espectáculos
  - 900** Actividades de creación, artísticas y espectáculos
    - 9001** Artes escénicas
    - 9002** Actividades auxiliares a las artes escénicas
    - 9003** Creación artística y literaria
    - 9004** Gestión de salas de espectáculos
- 91** Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
  - 910** Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
    - 9102** Actividades de museos
    - 9103** Gestión de lugares y edificios históricos
    - 9104** Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales
    - 9105** Actividades de bibliotecas
    - 9106** Actividades de archivos
  - 92** Actividades de juegos de azar y apuestas
  - 920** Actividades de juegos de azar y apuestas
    - 9200** Actividades de juegos de azar y apuestas
- 93** Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
  - 931** Actividades deportivas
    - 9311** Gestión de instalaciones deportivas
    - 9312** Actividades de los clubes deportivos
    - 9313** Actividades de los gimnasios
    - 9319** Otras actividades deportivas
  - 932** Actividades recreativas y de entretenimiento
    - 9321** Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos
    - 9329** Otras actividades recreativas y de entretenimiento

**S** Otros servicios

- 94** Actividades asociativas
  - 941** Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales
    - 9411** Actividades de organizaciones empresariales y patronales
    - 9412** Actividades de organizaciones profesionales
  - 942** Actividades sindicales
    - 9420** Actividades sindicales
  - 949** Otras actividades asociativas
    - 9491** Actividades de organizaciones religiosas
    - 9492** Actividades de organizaciones políticas
    - 9499** Otras actividades asociativas n.c.o.p.
- 96** Otros servicios personales
  - 960** Otros servicios personales
    - 9603** Pompas fúnebres y actividades relacionadas

- U** Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales
  - 99** Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales
    - 990** Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales
      - 9900** Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales