
PONENCIA Y ESTATUTOS



CONGRESO

DE LA FEDERACIÓN DE
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

30, 31 DE ENERO Y 1 DE FEBRERO
TOLEDO, 2013



servicios a la ciudadanía

PONENCIA Y ESTATUTOS



CONGRESO

DE LA FEDERACIÓN DE
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

30, 31 DE ENERO Y 1 DE FEBRERO
TOLEDO, 2013



servicios a la ciudadanía

Edita

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO
Plaza de Cristino Martos, 4, 6ª planta. 28015 Madrid
Teléfono 915 409 295. Fax: 915 481 613

www.fsc.ccoo.es

Impresión:

Grafiestudio

preimpresion@grafiestudio.com

Teléfono: 949 277 388

Agosto 2012

Depósito Legal:

Índice

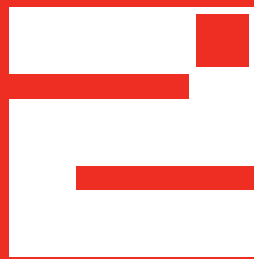
Ponencia

Bloque 1	
Política sindical.....	7
Bloque 2	
El sindicato que tenemos, el sindicato que necesitamos.....	51
Bloque 3	
Igualdad.....	94
Bloque 4	
Comunicación.....	106

Estatutos

1. Definición de principios.....	115
Capítulo I	
Definición de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones obreras	118
Capítulo II	
Afiliación, derechos y deberes de los afiliados y afiliadas	122
Capítulo III	
Estructura de la FSC-CCOO	127
Capítulo IV	
Formas de integración en la FSC-CCOO por parte de organizaciones ajenas a la CS de CCOO	132
Capítulo V	
Estructuras de dirección, representación y coordinación de la FSC-CCOO	133
Capítulo VI	
Órganos de garantías y control	142
Capítulo VII	
Acción sindical	143
Capítulo VIII	
Medio de información, fundaciones y servicios técnicos y patrimonio documental	146
Capítulo IX	
Administración y finanzas	146
Capítulo X	
Incompatibilidades	150
Capítulo XI	
Disolución de la FSC-CCOO	151
Anexos	151

PONENCIA



CONGRESO

DE LA FEDERACIÓN DE
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

30, 31 DE ENERO Y 1 DE FEBRERO
TOLEDO, 2013



servicios a la ciudadanía



Bloque 1

Política sindical

A. Los servicios a la ciudadanía y su prestación

I) DIAGNÓSTICO

1. El agudo proceso de crisis económica y sistémica del capitalismo que vive el planeta, producido entre otros factores por el descontrol económico y la ruptura de los controles y las cautelas necesarias para garantizar un funcionamiento ordenado y social de las economías, ha impactado de una forma salvaje en el denominado Estado de bienestar europeo, al producirse además una ofensiva extraordinaria de las fuerzas ultraliberales y conservadoras, que en los ámbitos políticos y económicos han generado un tsunami ideológico que amenaza con hacer desaparecer los beneficios sociales logrados tras decenas de años de luchas y movilizaciones de los trabajadores y trabajadoras de los países desarrollados y sus organizaciones sindicales y políticas.
2. La globalización económica, la homogeneización cultural, el avance tecnológico y científico, los riesgos medioambientales, etc., no son fenómenos neutros. Tienen consecuencias sociales, políticas y económicas tanto a nivel mundial como local y plantean nuevas necesidades y dilemas que debemos resolver. Estas transformaciones están afectando tanto a la forma en que se organizan los países y se establecen las reglas internacionales, como al modo en que las personas nos relacionamos y pensamos.
3. El concepto de ciudadanía se ha convertido en uno de los términos clave del debate político, concepto que se encuentra en plena evolución aunque, debido a la crisis y a los ataques al Estado social, está sufriendo graves retrocesos en términos de derechos universales consolidados fruto de la permanente recomposición del equilibrio entre los compromisos del Estado para con el bienestar de la ciudadanía, materializado en la garantía del cumplimiento de los derechos sociales básicos, su relación con el libre mercado en una economía abierta y los ajustes presupuestarios provocados por la caída del PIB. Por ello se hace más necesario que nunca actuar sobre los mecanismos de redistribución de la escasa riqueza de que dispone el Estado en la actualidad, estableciendo cuáles son los aspectos, el alcance y la garantía para la provisión a la ciudadanía de los derechos sociales.
4. El denominado modelo social europeo podría definirse como la creación de una serie de estándares de vigencia global en nuestra sociedad, perfilado y definido por la existencia de derechos sociales, económicos, políticos, de género y medioambientales. Todo ello integrado en un modelo de Estado social activo en el que los sindicatos son un eje vertebrador de los derechos a través del Diálogo Social, por más que éste está siendo seriamente amenazado.
5. Hasta la aparición de la crisis, el aumento de rentas iba aparejado a la disminución del consumo de ciertos productos básicos y al aumento porcentual en el consumo de otros productos (previsión social, sanidad, educación, medioambiente, ocio, cultura, etc.). Este fenómeno venía siendo, hasta la eclosión de la crisis económica, paralelo al desarrollo de la Sociedad del bienestar, que llevaba consigo el fuerte desarrollo de los servicios comunitarios, sociales y personales. Es claro que la nueva coyuntura basada en recortes salariales en el sector público y privado y los ajustes presupuestarios en el ámbito de los servicios básicos, hará que la ciudadanía reoriente el destino de sus cada vez más escasas rentas hacia el consumo de productos básicos.
6. Cualquier diagnóstico que se pretenda hacer pasa ineludiblemente por las consecuencias que la cri-

sis económica está teniendo sobre estos aspectos. La universalización de los derechos está sufriendo un grave deterioro en la medida en que el crecimiento de la demanda por parte de la ciudadanía que venía produciéndose desde la década de los 90, choca frontalmente con la mayor incapacidad por parte del Estado de responder a las expectativas generadas. La apuesta por trasvasar recursos del sector público al privado nos lleva a un escenario nuevo en el que las prestaciones en el ámbito de lo público irán perdiendo peso, en términos de financiación pública, a favor del sector privado. Una redefinición del sector público, con independencia de donde procedan los recursos financieros para su prestación, será obligatoria en la actual coyuntura.

II) OBJETIVOS

7. Es destacable que pese a la manifestación de estos datos, la ciudadanía tiene una muy alta valoración de los servicios públicos de los que disponen, sin manifestar en ningún momento que su existencia constituya un problema o sean una rémora para el repunte económico o el desarrollo social.
8. El modo en cómo se presten los servicios públicos no debe impedirnos, sino todo lo contrario, seguir reivindicando no solo una prestación adecuada de aquellos que se consideran básicos —sanidad, educación, servicios sociales— sino la implementación de nuevos espacios de atención a la ciudadanía y la reivindicación de nuevos derechos tales como el acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación, creación de redes de alfabetización digital, el derecho a una gestión responsable por parte de las instituciones políticas, la no exclusión de determinados colectivos o el derecho al medio ambiente y la calidad de vida integral, coordinando nuestros objetivos con aquellos que se establezcan en el marco de los tratados de la Unión Europea y tratando de hacerlos visibles y exportarlos a nuestro país.

III) ACCIONES

9. La coyuntura en la que nos vamos a mover es aquella en la que las exigencias de disciplina presupuestaria emanada desde la Unión Europea ya desde al año 1997 a través de los Pactos de Estabilidad, se han agudizado en el último período estableciendo límites al gasto público y al control del endeudamiento en las Administraciones, que ha quedado recogida en la primera enmienda constitucional tras la restauración democrática.
10. Más allá de lamentar esta situación, nos corresponde plantearnos el nuevo escenario como lo que es: un nuevo envite de quienes sostienen un enfoque neoliberal de la situación pretendiendo transformarla en una oportunidad. Habremos de poner el acento en la eficiencia de los servicios públicos y en unos estándares de calidad, manteniendo nuestra apuesta por la titularidad pública y atendiendo al personal dedicado a la gestión o prestación desde el ámbito privado, exigiendo unas condiciones homogéneas tanto laborales como para el servicio.
11. Nos encontramos ante el cuestionamiento y pretensión de sustituir el Estado de bienestar construido a lo largo del periodo democrático como una construcción colectiva de la sociedad española, pero en la que CCOO ha ocupado un papel esencial impulsando y encabezando numerosas ampliaciones de derechos y la construcción de redes de prestación pública de gestión políticamente descentralizada. Hoy este Estado se pretende presentar como económicamente insostenible y se pretende hacer recaer la “culpa” y centrifugar la responsabilidad de esta supuesta insostenibilidad sobre el conjunto de la ciudadanía.
12. Rechazamos este planteamiento profundamente ideológico que tiene como único objeto remover los obstáculos y resistencias sociales, como la que significa el sindicalismo confederal de Comisiones Obreras, para sustituir el actual modelo de Estado derivado del contrato social de posguerra por un nuevo modelo de Estado mínimo intensificando la transferencia de lo público a lo privado.

13. En este marco, el sindicato tiene que adaptar su táctica inmediata y definir sus objetivos, que pasan por lograr la reposición de los derechos derogados, recomponiendo el discurso que pone en valor los derechos y avances sociales que la crisis y la presión de los mercados han eliminado.
14. El sindicato tiene como objetivo estrechar lazos con las fuerzas sindicales europeas que en el espacio común hacen frente al Pacto de Estabilidad y Crecimiento, profundizando en el debate, la organización y la respuesta de las organizaciones sociales a la política de austeridad, defendiendo el papel de los Estados y de la Unión Europea como reguladores, supervisores, agentes económicos, proveedores de servicios sociales y de protección social de las personas.

A.1. Las políticas sociales

I) DIAGNÓSTICO

15. Las políticas sociales son el conjunto de directrices, orientaciones y criterios cuyo objetivo es preservar y alcanzar el bienestar social, procurando que los beneficios de su desarrollo lleguen por igual a todos los estratos sociales.
16. Su naturaleza es garantizar (posibilitar, al menos) el bienestar de todas las personas; garantizar de manera generalizada la igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía.
17. Hoy día, la política social, inevitablemente ligada a los servicios sociales como ejecutores de una buena parte de sus objetivos, es una pieza fundamental del conocido como Estado de bienestar, modelo de sociedad en la que el Estado garantiza la cobertura de las necesidades básicas de toda su ciudadanía, la igualdad de oportunidades y el mantenimiento del nivel de vida necesario para participar como miembro de pleno derecho en la sociedad.
18. Estado de bienestar que tiene su base en la existencia de unos servicios públicos de calidad, universales y accesibles que atienden con eficacia las necesidades de la ciudadanía, sobre la base del principio de igualdad.
19. Hoy por hoy, en tiempos de crisis, la voz de CCOO se alza pidiendo protección social. Como sindicato de clase, sociopolítico y por nuestro carácter reivindicativo, el centro de preocupación son las personas, procurando la mejora de las condiciones de vida y trabajo de todas las trabajadoras y trabajadores.
20. Los servicios públicos son los encargados de garantizar la cobertura necesaria para la protección social, bien por la prestación directa de servicios o bien por la titularidad de servicios prestados por entidades privadas. Por tanto, la mejora del sistema público de protección social ha de ser una de nuestras prioridades.
21. Además, pese a lo que preconiza el actual Gobierno, el gasto social destinado a mantener los servicios públicos es la mejor inversión que puede (y debe) realizarse para favorecer la salida de la crisis.
22. Como Federación de Servicios a la Ciudadanía, nuestros objetivos están marcados por la lucha por la igualdad en el empleo y el desarrollo de las políticas sociales, haciéndolas efectivas mediante la acción sindical y la negociación colectiva.
23. Es fundamental el seguimiento de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia (comúnmente conocida como Ley de Dependencia). Exigiendo: calidad en el empleo, mejoras en la financiación de las comunidades

autónomas en la prestación de servicios, creación de servicios de proximidad, creación de un catálogo de servicios dentro de la red pública de servicios sociales de las comunidades autónomas y la cualificación profesional.

24. Para la defensa de los servicios públicos y del Estado de bienestar social, CCOO ha impulsado la creación de una Plataforma compuesta por más de 55 asociaciones, con el fin de defender el presente y el futuro del Estado de bienestar, exigiendo al Gobierno una rectificación en sus políticas y una aceptación de otras opciones más justas y equitativas para superar la crisis.

A.2. Nuevos derechos de ciudadanía

I) DIAGNÓSTICO

25. Ciudadanía es un modelo que abarca dimensiones de carácter económico, político, social, cívico, cultural, etc. En definitiva, derechos sociales que le son incluidos al término ya en el siglo XIX, con la aparición del Estado de bienestar, generándose toda una estructura de servicios sociales.
26. Actualmente, hablar de ciudadanía es hablar de un proceso, una dinámica social, que implica cambio y movimiento, y que avanza hacia el pleno acceso a los derechos civiles, sociales, económicos y políticos.
27. Ciudadanía con derechos y deberes políticos y, en consecuencia, con responsabilidad en la gobernabilidad, basada en un modelo político de democracia representativa.
28. Desde la FSC se trabaja por la construcción de una nueva ciudadanía, social y activa, democrática, que participe realmente en las decisiones y la construcción de objetivos colectivos; y una ciudadanía inclusiva que contemple las diversas personas y su universalidad.
29. Una ciudadanía con derecho a la diferencia, a la intimidad y a la elección de los vínculos personales. Nadie puede sufrir discriminación según sus creencias, sus hábitos culturales o sus orientaciones sexuales, siempre que se respeten los derechos básicos de las personas con las que se relacione. Todo tipo de vínculo personal libremente consentido (por ejemplo, las parejas homosexuales) merece igual protección. No hay un modelo de vida personal o familiar que tenga derecho a más protección que otro.
30. Para ello, y siempre desde el Diálogo Social y mediante la negociación colectiva, nuestro objetivo es la consolidación y ampliación del sistema de protección social, ampliando los sistemas públicos que conforman el Estado de bienestar, altamente cuestionado en los tiempos que corren.
31. No somos una Federación ajena a las reivindicaciones sociales, como Federación de Servicios a la Ciudadanía trabajamos con el convencimiento de la importancia que tiene tejer sólidas redes sociales para la defensa del Estado de bienestar y los derechos de la ciudadanía; porque sólo desde esta unión de lucha se pueden tener opciones para cambiar la realidad y alzar una voz unánime de denuncia del sometimiento de la política a los poderes financieros.
32. CCOO lleva años declarando que sobran las razones para la movilización social. Por ello, es imprescindible mantener una línea de convergencia con la sociedad civil para responder a la ofensiva del liberalismo desregulador y su desmantelamiento del Estado social.

B. Nuevos modelos de prestación de servicios públicos

B.1. El Sector Público en la actualidad: titularidad, gestión, financiación y calidad de los servicios públicos

Nuevas formas de prestación de servicios públicos

I) DIAGNÓSTICO

33. En el ámbito de la gestión de lo público, se está abordando en términos de oportunidad para la configuración de un modelo de Estado alternativo al de bienestar social. De un Estado receptor y redistribuidor de la plusvalía social, concebida como derecho social y ciudadano, actor de la iniciativa económica, tanto de servicios esenciales (no mercado), como de la industria, estamos dando pasos decididos hacia un Estado diferente y contrapuesto.
34. El interés por la recaudación fiscal, asentada en la imposición indirecta y el pago por servicio, supone que este nuevo modelo de Estado concentre su acción en la planificación, concesión y control de las actividades y servicios de interés general, con el fin de trasladar, a medio plazo, su prestación y gestión directa al sector privado.
35. Esta estrategia, en plena crisis económica, se asienta en el recorte y desregulación de los instrumentos de participación e intervención en los derechos laborales y sociales, dando lugar a una ciudadanía que pasará a ocupar el papel de cliente-usuario.
36. En el ámbito de los servicios públicos (de interés general), la estrategia en la actual fase de la crisis, presenta características diferenciadas con etapas anteriores, aparentemente. Aunque continúan algunos procesos de externalización de servicios y actividad, asistimos a una intensa tendencia de concentración de la gestión pública directa, a través de diversos mecanismos:
 - La concentración orgánica, integrando administraciones y entidades en las administraciones titulares (sector público), o creando nuevas entidades resultantes de la integración (nueva planta municipal), con importantes reducciones de efectivos.
 - Integración en la gestión pública directa de servicios y actividades externalizadas, para su prestación a menor coste, mediante la modificación sustancial de condiciones de trabajo del empleo público.
 - Concentración de funciones, actividades y servicios en entidades mayores de gestión indiferenciada.
 - Abandono de líneas de trabajo y financiación pública, especialmente en áreas de inversión a medio y largo plazo (I+D+i).
 - Modificación del sistema de distribución competencial de las administraciones, pasando de un sistema cooperativo, de coordinación y complementariedad, a otro de titularidad exclusiva, con consecuencias directas en la configuración actual de los servicios públicos.
 - Administraciones locales centradas en las infraestructuras físicas y su mantenimiento, y administraciones autonómicas titulares exclusivas de los servicios públicos prestacionales.

Ponencia

- Liquidación del régimen de convenios y conciertos inter-administraciones, con consecuencias financieras y laborales para las anteriores administraciones prestadoras y las personas asalariadas a su servicio.
37. Esta tendencia de concentración y especialización funcional y competencial comportará, a su vez, importantes consecuencias en términos de empleo: transferencias de personal entre administraciones, con condiciones de trabajo y estatutos jurídicos diferentes, y reducción de efectivos. Se producirá un importante ajuste del sector público que, con el restablecimiento del crédito a medio plazo y el deterioro de los derechos y servicios a la ciudadanía, justificados durante los periodos más duros de la crisis, permitirá la apertura de nuevos espacios de intervención privada, por vía de concesiones, externalizaciones y desarrollo de nuevos proyectos empresariales. Las administraciones se reservarán el papel de planificación, regulación, concesión, inspección y control de las prestaciones.
38. En este escenario, no tardará en generalizarse el cheque-gasto individual y el copago como forma de financiación. El Estado de bienestar social dará paso a un nuevo modelo dual, de prestaciones básicas en el sistema concertado con las administraciones, y de carácter privado y exclusivo para las rentas con mayor capacidad adquisitiva.
39. Hasta la fecha, respecto al empleo, se había utilizado: la creación de numerosos organismos y entes descentralizados; externalizaciones de actividad o/y servicios, como modalidad para sustituir empleo público directo por la transferencia de actividades públicas a entidades supuestamente sin ánimo de lucro (privadas).
40. Teniendo en cuenta el criterio que desde la FSC mantenemos de que la mejor fórmula de prestación de los servicios públicos, en términos generales, es la prestación directa con medios y empleo públicos de la mayoría de ellos, así como el objetivo estratégico de coadyuvar con nuestra política sindical en las distintas administraciones al retorno a lo público de los servicios externalizados, no obstante, es necesario remarcar y trasladar la reflexión (en el seno de las Comisiones Obreras) de que en el momento actual no debemos enfocar nuestra acción en la reversión de la prestación de los servicios públicos a lo público, sino en la desaparición de servicios y prestaciones esenciales, realizados hasta la fecha mediante este recurso organizativo.
41. Los objetivos en el contexto actual son:
- La defensa del mantenimiento del empleo público en las distintas administraciones, manifestando su especial preocupación por el empleo en las administraciones locales. La admisión de causas de despido objetivas en las administraciones públicas sin poder recurrir a la reducción de jornada o suspensión temporal (como en el ámbito privado), deja poco margen de solución alternativa a la extinción de la relación laboral y pone en peligro cientos de miles de puestos de trabajos en administraciones deficitarias como las comunidades autónomas o los ayuntamientos y diputaciones.
 - Extender los contenidos de la campaña de defensa de los servicios públicos que elaboramos en el seno del Área Pública al conjunto de los sectores afectados.
 - Hoy más que nunca debemos poner en evidencia las ineficiencias y los costes sociales de los apriorismos ideológicos que consideran inútil o poco eficiente al sector público. Pero esta batalla sólo es posible ganarla desde un mensaje que conecte con el conjunto de la sociedad, construido desde la credibilidad de una gestión eficaz y eficiente de los recursos públicos destinados a ello.

B.2. Las políticas en defensa de los servicios públicos

Modelos de reordenación del sector y de administración públicos

I) DIAGNÓSTICO

42. Hace cuatro años decíamos que las ofensivas contra lo público tienen en España una mayor repercusión por la debilidad que, de partida, ha tenido nuestro sector público en relación con los países de referencia en la UE, lo que se ha confirmado en esta crisis.
43. Los argumentos privatizadores se han impuesto sobre el interés social, lo que conduce a la renuncia de la presencia pública en los sectores, que por su labor redistributiva de la riqueza, capacidad tecnológica o industrial, son decisivos a la hora de introducir factores de regulación y orientación de la actividad económica.
44. La crítica radical que hemos expresado como una seña de identidad de la FSC mediante nuestra política de defensa de lo público, y que hoy volvemos a ratificar, y no vamos a flaquear en su defensa frente a las políticas de externalización y privatización emprendidas. Y si bien no debemos formularla desde una posición meramente ideológica, no podemos renunciar a anteponer los valores de equidad y solidaridad que han de guiar cualquier acción pública. Simultáneamente debemos ser capaces de demostrar que los medios materiales y humanos que la sociedad pone en manos de las administraciones pueden ser utilizados eficaz y eficientemente mediante el desarrollo de un nuevo modelo de gestión pública.
45. Es necesario incorporar a nuestra actuación, alrededor de los servicios públicos, nuevos enfoques, y más aun después de las medidas impuestas por el Gobierno para salir de la crisis. Se detecta la existencia de elementos que cuestionarían algunos de los supuestos sobre los que se ha realizado el desarrollo de las nuevas fórmulas de gestión de lo público, como la fatiga reformadora y los fallos reiterados del mercado, aunque supuestamente los criterios de eficacia y eficiencia sigan guiando las actuaciones de los gestores.
46. Estos enfoques están orientados a la incorporación de la opinión y la implicación de la ciudadanía en la valoración de su satisfacción sobre la organización y la calidad de los servicios, y la implementación, en los sistemas contables, de elementos que incorporen mediciones sobre un mayor número de criterios, en relación con la función social de estos servicios, por más que esto último colisione con la exigencia liberal de utilizar idénticos criterios de medida en la esfera pública y la privada.
47. Fruto del modelo económico y político heredado de la dictadura, pero que el proceso de estabilidad democrática no ha enmendado, las administraciones y empresas públicas estatales se han caracterizado por una gestión profundamente centralizadora y con escasa capacidad de adaptación a las nuevas realidades políticas y económicas. Ese es precisamente uno de los argumentos que, de forma interesada, utilizan los defensores de las políticas privatizadoras para conseguir el aval social.
48. Oponernos con éxito a los proyectos de privatización o externalización de los servicios, prestados por las administraciones o sus entes y empresas públicas, supone enfrentarse a una fuerte ofensiva ideológica de desvalorización de lo público que ha calado profundamente en nuestra sociedad. La ciudadanía valora ante todo la disponibilidad inmediata del servicio, la mejora de su calidad, su inferior coste económico o su sostenibilidad para las haciendas públicas, aunque sea mentira y, en este contexto, es receptiva al mensaje de que el sector público no es capaz de gestionar con eficacia servicios indispensables para el interés general, por lo que hay que recurrir a la empresa privada.
49. Defender lo público es, también, defender la necesidad de su reforma. En consecuencia, nuestra

Ponencia

apuesta por la defensa de los servicios públicos pasa hoy aún, inexcusablemente, por alentar y promover una profunda reforma de nuestras empresas y administraciones públicas, por una mayor descentralización en la toma de decisiones, de tal manera que la gestión sea de proximidad a la ciudadanía y se generen mayores espacios de democratización y participación en la definición de su estructura y en la organización de su trabajo, mediante la presencia de las organizaciones sindicales y sociales más representativas en los órganos de gobierno y administración, y no quedarnos con nuestro discurso dentro de las administraciones públicas, sino salir de ellas: hacer alianzas con la sociedad civil, participar con la ciudadanía para generar estados de opinión que defiendan lo público como espacio de control y democratizador de los servicios.

50. De lo contrario, será muy difícil establecer la alianza necesaria entre las personas trabajadoras de las empresas públicas y las personas usuarias como receptores de los servicios que éstas prestan. Si no existe esa alianza con las personas destinatarias de la prestación de servicios, estos acaban convirtiéndose en un bumerán contra la titularidad pública, debido a las fuertes presiones que la ideología dominante intenta imponer sobre la falta de eficacia de lo público en la gestión de los servicios.
51. Por ello defendemos la necesidad de que el sindicato establezca una aproximación a otros sectores de la sociedad civil. Debemos trabajar en profundidad en este aspecto, con el fin de mejorar las condiciones objetivas para la defensa de lo público, buscando un marco estable de debate y de elaboración que nos permita avanzar e incrementar la conciencia social por lo público, empezando por el propio sindicato, su afiliación, delegados y delegadas, cuadros y dirigentes, creando más conciencia para realizar un mayor esfuerzo por introducirnos en las problemáticas más generales que afectan a los servicios públicos.
52. Como se ha señalado, el desarrollo de organismos de regulación, más o menos independientes, se ha mostrado ineficaz para esa tarea.
53. Nuestra apuesta estratégica, en defensa de los servicios públicos y del mantenimiento de la titularidad pública de los que no han sido privatizados o externalizados, es que su gestión debe ir acompañada de una fuerte exigencia de seguimiento por parte de los poderes públicos sobre los servicios gestionados desde la iniciativa privada, cosa que no se ha estado haciendo desde los poderes públicos, provocando una pérdida de calidad y eficacia del servicio, con lo que hemos de reiterar y reclamar mecanismos de regulación y control democrático que garanticen:
 - Una prestación de calidad, accesible y que cumpla con los cometidos asignados.
 - Que los procesos de apertura de los mercados no se conviertan en desregulación y dumping social y económico.
 - Que la liberalización de los servicios no sea la justificación para que se constituyan operadores privados con una posición significativa de mercado, convertidos de facto en monopolios u oligopolios que terminan indirectamente regulando el mercado y estableciendo las condiciones de acceso, precio y calidad de los servicios.
54. Es imprescindible extender y consolidar nuestra organización en el ámbito de los servicios públicos, como las empresas del ciclo integral del agua, que más que un servicio se trata de un derecho humano, así como en los servicios de atención a la persona y los servicios sociales comunitarios y personales que, tras la aprobación de la Ley de Dependencia, establecen el derecho subjetivo ligado al individuo, presentando hoy una diversidad notable en cuanto a las características de los que han venido siendo sus prestadores (sociedad civil, administraciones públicas, tercer sector, entidades empresariales, etc.)

55. Nuestra Federación cuenta, además, con la presencia de sectores relacionados con importantes servicios públicos que tienen que ver con derechos esenciales de la ciudadanía como la movilidad, la seguridad, el acceso a la información, las comunicaciones, etc.
56. En estos sectores, al conflicto entre capital y trabajo se superponen conflictos con la ciudadanía o conflictos con las diferentes administraciones titulares de los servicios públicos, que son especialmente sensibles por su repercusión en la sociedad o en distintos sectores económicos.
57. Por ello, la acción institucional es una materia muy relevante en una acción sindical que tiene que abordar tan diversos conflictos, para evitar que la opinión pública atienda sólo a los aspectos superficiales sin profundizar en las raíces de tales conflictos y que, en muchos casos, tienen que ver con los derechos e intereses de las personas usuarias o de los destinatarias de los servicios.

B.3. La intervención sindical en los procesos de subcontratación, externalización y privatización

I) DIAGNÓSTICO

58. Hoy más que nunca en las administraciones locales las prácticas externalizadoras de servicios públicos, representan una expresión más de la búsqueda de una solución impuesta para disminuir la deuda de los ayuntamientos y, así, poder tener acceso al crédito bancario y no en la búsqueda de nuevos modelos de gestión pública mediante la introducción del espíritu empresarial en el ámbito público, con la pretensión de dar una respuesta inmediata a los problemas derivados de la creciente escasez de recursos económicos.
59. Con las externalizaciones o privatizaciones, las condiciones de trabajo tienden a degradarse, siendo éstas fijadas por terceras personas y formando parte de las condiciones impuestas en los contratos de carácter concesional o mercantil.
60. Las situaciones descritas con anterioridad, no sólo significan la fragmentación de los espacios de trabajo y, por lo tanto, un debilitamiento del potencial y la capacidad de intervención sindical, sino que también implican a veces la confrontación entre trabajadores/as al contraponerse intereses particulares e inmediatos entre los diversos colectivos.
61. La negociación con empresas o sectores que condicionan sus costes a los sistemas de adjudicación de un servicio, bien por concurso público o concesión administrativa, dificultan los procesos de negociación colectiva, ya que estos no suelen tener en cuenta las condiciones pactadas en los convenios de referencia.
62. Debemos dotarnos de los mecanismos suficientes que nos permitan limitar y controlar los procesos de externalización y subcontratación de actividades e influir en la negociación de las condiciones de trabajo de las personas afectadas, evitando que sirvan al único fin de abaratar costes laborales.
63. El sindicato tiene la obligación de velar por las condiciones laborales de las personas que trabajan en las empresas concesionarias y por las relaciones entre las partes, debiendo identificar y denunciar de forma prioritaria las situaciones de cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras.
64. Dado que en la FSC contamos con numerosas empresas que forman parte del entramado de “empresas en red” que configura la prestación práctica de un servicio, o gestionan indirectamente los derechos de concesión para la realización de su actividad, debemos promover la cooperación y el apoyo sindical de la empresa principal hacia éstas, y articular una negociación colectiva que coordine los mismos derechos sociolaborales para el desempeño de una misma actividad.

Ponencia

65. Entre otras medidas, debemos promover acuerdos con las diferentes administraciones públicas que permitan que los pliegos de condiciones y las cláusulas administrativas de la contratación pública discriminen positivamente a aquellas empresas que mejor cumplan requisitos de calidad, legalidad y estabilidad en el empleo.
66. Debemos promover que se valore, entre otros parámetros:
- Estabilidad en las plantillas, estableciendo un nivel mínimo de contratación indefinida, valorando su superación.
 - Preferencia en la adjudicación para las empresas que superen los requisitos mínimos legales de contratación de personas con discapacidad.
 - Compromiso, en el caso de la adjudicación de contratos de servicios por procedimiento de concurso, de que la nueva empresa adjudicataria se subrogue en la contratación de la totalidad del personal de la empresa saliente, esté o no establecido mediante convenio, respetando las condiciones sociolaborales en su conjunto.
 - Asunción de fuertes limitaciones a la subcontratación por la empresa de trabajos vinculados a la ejecución de la obra o servicio que ha sido materia de contratación pública.
 - Cumplimiento de la normativa de orden social y laboral, excluyendo a las empresas que hayan sido sancionadas por infracción grave y garantizando el cumplimiento de los niveles retributivos estipulados convencional o contractualmente.
 - Primar a las empresas que realicen políticas de responsabilidad social empresarial, que favorezcan la contratación de personas pertenecientes a colectivos con dificultades de acceso o permanencia en el mercado de trabajo (personas con discapacidad, personas desempleadas mayores de 45 años, jóvenes, etc.).
 - Apostamos por la devolución a la esfera de lo público de los empleos externalizados y de los servicios privatizados que tengan un carácter estructural y permanente.
67. Pero, para abordar esta nueva configuración del mundo del trabajo, es fundamental que desde la intervención sindical tratemos de reequilibrar esa fractura creando marcos de regulación de las relaciones laborales más amplios, más colectivos, más útiles.
68. Debemos fijar las materias consideradas estructurales y homogéneas de las condiciones de trabajo, dejando para ámbitos inferiores su aplicación y desarrollo concretos, que recompongan en lo laboral, lo que la fragmentación del proceso productivo ha desestructurado, dotando a todas las personas trabajadoras, sea cual sea su situación concreta, de mecanismos comunes de intervención y participación.
69. Las distintas administraciones están utilizando las privatizaciones y externalizaciones de empresas públicas como un instrumento de captación de recursos económicos, para financiar la reducción del déficit público y la paulatina desfiscalización de las rentas del capital.
70. El conocimiento del estado real de la empresa, de su posicionamiento en el mercado y la participación directa de las personas afectadas en la elaboración de las propuestas tendentes a establecer la viabilidad futura de la empresa una vez privatizada, y la negociación de un acuerdo de garantías con la Administración que inicia el procedimiento, son las claves para la negociación de estos procesos.

71. El análisis de los datos económicos de la empresa y de los procedimientos para la fijación del valor de la operación de venta, permiten al sindicato adelantarse a las ofertas de adquisición que se pudieran presentar con fines puramente especulativos y efectuar la denuncia de las mismas.
72. Por ello, es imprescindible defender que las ofertas tengan entre sus componentes un “socio industrial” de referencia, que la composición del grupo que resulte adjudicatario no altere la distribución de posiciones mayoritarias y minoritarias en la composición del capital, de manera significativa, y que las ofertas contengan un proyecto empresarial a medio y largo plazo solvente.
73. Defendemos que se debe fijar el establecimiento de un plazo mínimo comprometido para el mantenimiento del volumen de la plantilla, existente en el momento de la adjudicación, y la no alteración de la estructura empresarial, junto al respeto de las condiciones sociolaborales existentes, garantizando que las modificaciones que se pudieran producir en el futuro, sean solo fruto de los procedimientos convencionales de negociación colectiva.
74. Igual de importante que lo anterior son los mecanismos de seguimiento del acuerdo de garantías, comprometiéndose a la Administración en la exigencia de su total respeto y, en su caso, pudiendo imponer sanciones que guarden proporcionalidad con los incumplimientos que fueran responsabilidad directa del nuevo propietario privado.
75. Incluso una vez culminados los procesos privatizadores, debemos hacer un seguimiento de la gestión de las empresas y de los efectos que su contratación tiene en los presupuestos públicos, denunciar los incumplimientos contractuales y exigir la reversión a la gestión pública directa tan pronto podamos probar un efecto perverso en la calidad y sostenibilidad económica del servicio.

C. Propuestas para el Diálogo Social

I) DIAGNÓSTICO

76. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el Diálogo Social como cualquier proceso de negociación e intercambio de información que los gobiernos mantienen con los agentes sociales para la adopción de acuerdos. En nuestra cultura continental y, con especial relieve, en el caso de nuestro país, el Diálogo Social ha obedecido más a procesos de consulta y negociación que de mera información, caracterización esta última a la que habremos de oponernos.
77. A través del Diálogo Social y la concertación, el sindicato quiere negociar y acordar propuestas que impulsen un nuevo modelo productivo, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y sostenibilidad ambiental. Es, en definitiva, un proceso de participación en el diseño y la aplicación de estrategias nacionales. Las condiciones de empleo justas, el trabajo decente y un desarrollo que beneficie a todos no pueden ser alcanzados sin el consentimiento y el esfuerzo de trabajadores/as, empleadores y gobiernos.
78. En estos momentos de mayor dificultad económica y social, el sindicato sigue apostando con mayor intensidad por la corresponsabilidad de las trabajadoras y trabajadores en la defensa de sus intereses y del interés general. El Diálogo Social no puede abandonarse en momentos como los actuales, pues es en la construcción colectiva en el seno de la sociedad donde mayor valor cobra esta importante herramienta, abandono que ha venido presidiendo las actuaciones de los nuevos gobiernos conservadores en esta última fase.
79. En la ponencia federal aprobada en el pasado Congreso constituyente, recogíamos y mencionábamos, si bien es cierto que en una coyuntura diferente, los dos foros de negociación colectiva existentes en el ámbito estatal del Área Pública. Por una parte, el Foro del Diálogo Social y, por otra, la

Ponencia

Mesa General de las Administraciones Públicas. Sobre todo esta última al amparo de la aprobación y puesta en funcionamiento del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en el año 2007.

80. Así mismo reconocíamos que para esta última, la Mesa General de las Administraciones Públicas al amparo del EBEP, apenas había comenzado su rodaje, aunque ya reconocíamos que a medio plazo su desarrollo sería esencial para el funcionamiento coordinado y coherente de las administraciones públicas en lo que respecta a las relaciones laborales del conjunto de empleados y empleadas públicas.
81. En el ámbito de la FSC, tan importante es el Diálogo Social mantenido en el nivel central del Gobierno como el mantenido con las comunidades autónomas. Pero eso no nos debe impedir que el Diálogo Social tripartito confederal articule bajo su paraguas, mesas específicas para el resto de nuestros sectores productivos.
82. En cualquier caso, tanto en el seno de las administraciones territoriales como en el de nuestras organizaciones territoriales equivalentes, como en relación con la Administración del Estado y con la anunciada reorganización de éstas que el Gobierno central pretende impulsar, somos y hemos de seguir siendo un actor necesario, tanto de cara a los procesos de recentralización que habremos de oponer como frente a planteamientos de reestructuración de las administraciones y de los servicios ligados a ellas.
83. Estos años transcurridos desde la celebración del pasado Congreso constituyente de la FSC, han traído consigo acontecimientos concretos en este ámbito, que en cierta medida han servido para clarificar tanto la situación del Área Pública dentro del sindicato como sus ámbitos de actuación y competencias, habiendo sido crucial la aprobación del nuevo modelo de Estructura Supra-federativa del Área Pública a la que pasamos a denominar ESAP.
84. La clarificación de un nuevo modelo de marco de relaciones, colaboración e intervención entre las tres federaciones que la componen, que incluye los ámbitos de actuación y competencias comunes, así como el modelo articulado de funcionamiento, ha sido fundamental para darle por fin un importante impulso, al tiempo que para clarificar y desatascar problemas de competencias y ámbitos de intervención.
85. Con la constitución del nuevo modelo de Estructura Supra-Federativa del Área Pública en la que se concretan sus competencias, modelo, órganos de dirección y participación, financiamiento y funcionamiento, se allana en buena medida tanto el ámbito de su dirección política como el de su negociación, cuyo instrumento legal se encuentra en el EBEP y el ET, por lo que hemos convenido la participación de las tres federaciones en estos ámbitos de negociación. Ámbitos perfectamente identificados y definidos por el EBEP en sus artículos 2, 3, 4, 5 y 7, siempre que afecten al conjunto de las federaciones que conforman la ESAP.
86. Precisamente la FSC debe responder por la mayoría de los ámbitos afectados existentes y que de manera genérica incluirían al conjunto de la Administración General del Estado, todas las administraciones de las distintas comunidades autónomas, incluidas las ciudades de Ceuta y Melilla, las administraciones de las entidades locales, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, dependientes o vinculadas a cualquiera de las administraciones públicas.

II) OBJETIVOS

87. Parece claro que la actual coyuntura de profunda crisis, que parece invadirlo todo, unida a la actitud profundamente agresiva de los distintos gobiernos que vienen negando de forma sistemática, no ya el

derecho a la negociación, sino al simple diálogo, todo ello acompañado de los ataques que se vienen realizando hacia la legitimidad de las organizaciones sindicales, no son los mejores momentos para poner nuestras esperanzas en un verdadero “Diálogo Social”.

88. Por otra parte, los también profundos ataques que desde todos los ámbitos de gobierno, en particular el del Estado, algunos medios de comunicación, poderes económicos en particular, se vienen realizando hacia los empleados y empleadas públicas, unidos a los desproporcionados e intolerables recortes impuestos al Sector Público, en particular a los servicios públicos, que parecen no tener fin ni límites, con independencia del servicio que presten, tampoco animan a crearse demasiadas expectativas, más allá de las legítimas aspiraciones a reconfigurar un marco estable de Diálogo Social en el conjunto de las administraciones públicas. Marco de Diálogo Social que de cabida al sostenimiento de unos servicios públicos suficientes y de calidad, que apuesten por el crecimiento, por el empleo de calidad con derechos. Es precisamente por todo ello, y más allá de los momentos que nos está tocando vivir, con todo el espíritu crítico necesario tanto fuera como encima de la mesa, con planteamientos y políticas sindicales consensuadas dentro de la ESAP, que deberemos incrementar nuestra colaboración y los niveles de exigencia, en procurar de los poderes públicos respeto a los pactos y acuerdos alcanzados así como la instauración de un modelo de Diálogo Social en las administraciones públicas permanente y comprometido.
89. Del mismo modo, en el ámbito de las empresas, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) refuerza el papel del Diálogo Social frente a la reforma del mercado de trabajo, y pone en valor la propia negociación colectiva frente a la acción unilateral del Gobierno. Por eso, a pesar de que la reforma laboral ha desvalorizado el esfuerzo de la parte social, debemos defender, desarrollar y extender dicho acuerdo, fruto de la voluntad de las partes, para abordar las situaciones difíciles por la que pasan muchas empresas en el momento actual.

III) ACCIONES

90. Por todo ello, es necesario:
- Establecer, mediante el trabajo de los órganos del sindicato, la elaboración de propuestas y alternativas sobre las materias derivadas tanto de la posición confederal en relación con intervenciones sobre nuestro propio ámbito sindical, como propias de los distintos sectores económicos sobre los que se organiza la FSC-CCOO, difundiendo de forma adecuada internamente y de cara a la sociedad las propuestas del sindicato sobre las distintas materias que se vengán produciendo.
 - Establecer mecanismos de coordinación de los distintos niveles de Diálogo Social que se produzcan tanto en el seno del sindicato como en la Federación.
 - Seguir extendiendo nuestra política de alianzas en la sociedad, ofreciendo también cauce de participación a nuestros aliados sociales de cara a la construcción de estos procesos.
 - Establecer un equilibrio adecuado entre el recurso a los ámbitos de Diálogo Social y entre las mesas de negociación o en las comisiones de seguimiento, negociación y/o interpretación.
 - Coordinar los procesos de Diálogo Social desde principios de cooperación y colaboración en el seno del Área Pública.
 - Extender y desarrollar las medidas contenidas en el II AENC.

D. Propuestas para la Acción Sindical

D.1. Un nuevo marco para la articulación de la negociación colectiva

I) DIAGNÓSTICO

91. En el marco de las relaciones laborales, en el Estado español (durante el periodo 2008-2012), se han producido diferentes reformas en el marco laboral que significan una alteración fundamental de los equilibrios existentes en las relaciones de trabajo tal y como hasta ahora las conocíamos, lo que afecta no sólo al empleo sino al marco de la negociación colectiva, al quedar cercenada seriamente su capacidad de estructurar las condiciones de trabajo y de ampliar derechos. Se rompe el modelo de relaciones laborales contenido en la Constitución.
92. Con estas reformas se produce un grave retroceso y degradación de los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras, y no inicia la supuesta recuperación económica ni ofrece expectativas de recuperación de la tasa de empleo. Este hecho genera preocupación en la continuidad de las garantías de protección social de las personas desempleadas y en los pensionistas, e incertidumbre en el plano laboral (especialmente entre la población mas joven).

D.2. Defender el empleo y mejorar las retribuciones y las condiciones de trabajo

I) DIAGNÓSTICO

93. En la economía española —además de los problemas agregados de la crisis internacional financiera— el pinchazo de la burbuja inmobiliaria, el bloqueo de acceso al crédito para familias, pequeñas y medianas empresas, el retroceso del poder adquisitivo de la población asalariada en términos medios y su afectación al consumo interno, produjeron un ajuste en la economía española por la vía del empleo.
94. Así como en una primera fase de la crisis, el sector de la economía más afectado fue el sector de la construcción y en menor medida el sector servicios, el mantenimiento de la situación y su agravamiento con la aparición de la crisis de las deudas soberanas, sumado a las políticas únicamente de contención de gasto y consolidación fiscal que desde la UE se está adoptando para enfrentarla, ha llevado a una continua pérdida de empleo en general y ha aparecido de manera muy característica un pérdida neta de empleo público, que ha contribuido de forma decisiva a pasar de unas escasas décimas de crecimiento a una situación de recesión.
95. En este contexto hemos puesto en el sindicato varios ejes de actuación que en los próximos años seguirán teniendo vigencia. Lo primero son las personas. Este ha sido uno de los criterios centrales con los que abordar el terrible incremento del paro, de cara al mantenimiento de la cobertura por desempleo, hasta hoy sin alterar en cuanto a cuantías y plazos, y también con la creación en la pasada legislatura del subsidio de 400 euros para las familias sin ingresos.
96. El otro eje que ha presidido la acción sindical en el conjunto del sindicato y también en la FSC no es otro que la defensa del empleo. Ha sido recientemente cuando el Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC) se ha transformado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), incorporando el empleo en su propia denominación, estableciendo toda una serie de mecanismos de flexibilidad interna aplicables de manera ágil y participada por los trabajadores y trabajadoras a cambio de poner en primer término la defensa del empleo. Evidentemente, la reforma laboral ha significado una ataque al fuero y al contenido de éste, entregando las materias centrales de la negociación

colectiva a las patronales, por más que seguimos reivindicando la oportunidad y necesidad de utilizar y cumplir lo firmado.

97. Pero también el AENC recoge incrementos salariales aunque moderados, dentro de un criterio que aspiraba a complementar la moderación salarial con compromisos de reinversión de excedentes, etc. Esos incrementos de referencia siguen siendo válidos. En el actual escenario, es posible que hayamos de moderar o condicionar la política salarial, pero sigue siendo un objeto de nuestra organización evitar la erosión de la capacidad adquisitiva de las personas a las que representamos.

II) OBJETIVOS

98. La reducción generalizada de salarios no debe de constituir una tendencia que se pueda sostener más allá del tránsito por una situación complicada de coyuntura, ni debe incrementar la brecha entre las rentas del trabajo y las del capital. Y para ello, la única fórmula sigue siendo la de incrementar la reinversión de los excedentes posibles, una vez superada la fase de contracción.
99. Pero además de las condiciones salariales, hemos de seguir planteando con más fuerza aún en las actuales circunstancias, la necesidad de seguir enriqueciendo nuestra negociación colectiva. Es preciso enfrentar los procesos de renovación de convenios y/o acuerdos, desde la pretensión de ofrecer mejoras en cuanto a condiciones de trabajo, seguir disputando la participación en la organización del trabajo y aportar a nuestras plataformas una dimensión social más allá de lo estrictamente retributivo, como la integración de medidas de igualdad y no discriminación, e impulsando los planes de igualdad.

III) ACCIONES

100. Para ello, planteamos:
- Seguir defendiendo los acuerdos confederales sobre el empleo y negociación colectiva, reclamando su aplicación hasta la finalización de su vigencia. Establecer mecanismos de flexibilidad interna negociada en los convenios y acuerdos.
 - Abordar los procesos de negociación desde una posición de defensa prioritaria del empleo. Extender el uso de las medidas de reducción temporal en los expedientes de regulación de empleo.
 - Mantener la defensa de los procesos de consolidación de empleo.
 - Reducir de la temporalidad, que afecta especialmente a la mujer, lo que obliga al sindicato a introducir mejoras en las condiciones de la jornada a tiempo parcial. Así mismo, debemos seguir trabajando para la implementación de medidas de flexibilidad horaria que permitan la conciliación de la jornada laboral con la vida personal.
 - Reclamar procesos de funcionarización en las administraciones y servicios públicos.
 - Mantener una apuesta por el incremento del empleo público y alrededor de la prestación de servicios a la ciudadanía.
 - Seguir enriqueciendo la negociación colectiva que practicamos en la FSC-CCOO.

D.3. Extender la cobertura de la negociación colectiva

I) DIAGNÓSTICO

101. Más allá de la dificultad metodológica que presenta su cálculo a finales de 2008 sobre una población asalariada de 16.746.200 personas, la cobertura de los convenios colectivos alcanzaba a 11.119.311 personas trabajadoras, un 66.4%. Cuatro años después la población asalariada se ha reducido drásticamente, lo que, pese a la atonía general de la negociación colectiva de los últimos años, genera un incremento artificial de la tasa de cobertura.
102. La última reforma laboral contenida en el RDL 3/2012, cuestiona el papel del sindicato, al mismo tiempo que limita la capacidad contractual del sindicato para ordenar, articular y dar cobertura a partir de la negociación colectiva a las personas, al establecer como prevalente el convenio de empresa frente al sectorial.

II) OBJETIVOS

103. Pese a ello, desde la FSC, seguiremos defendiendo en todos los ámbitos el valor de la negociación colectiva (y la voluntad autónoma de las partes), que a partir de las reformas laborales será más compleja al tener que vencer mayores dificultades, y que habrá que enfrentar a partir de la acción sindical. A mayor presencia e intervención del sindicato, mayor capacidad de movilización, lo que nos posiciona mejor para defender en la negociación, la recuperación, mantenimiento y mejora del empleo, los derechos colectivos y condiciones laborales y, por ende, de vida de los trabajadores y trabajadoras.
104. Hemos de mantener nuestra apuesta por la articulación de la negociación colectiva a través de acuerdos sectoriales estatales y autonómicos, con el fin de ampliar la cobertura al conjunto de las trabajadoras y trabajadores, reforzando su papel vertebrador, a partir del cual se articula la negociación colectiva en las empresas de sector productivo, evitando posibles “fugas” en la regulación, de tal forma que el convenio de empresa esté definido y delimitado por los de los ámbitos estatal y autonómico. Esto permite un modelo salarial con garantías y un compromiso con el empleo. Y además, refuerza el papel del sindicato confederado y de clase que representamos.
105. Pero evidentemente, el actual marco legal nos obliga a fortalecer la acción sindical y la negociación colectiva en el seno de la empresa, a las que hoy aún no llegamos de manera generalizada y que significan la mayor parte del mapa empresarial español. Evidentemente, en este supuesto, ha de incluirse también la atención a las corporaciones locales, las “pymes” de nuestro sector público, y al sector público empresarial disperso entre las distintas administraciones territoriales.
106. Sigue vigente todo lo referido en la ponencia fundacional de la FSC-CCOO al tratamiento de las empresas blancas aún existentes en muchos de los sectores económicos que organizamos.
107. La negociación colectiva debe tomar en consideración las transformaciones que se producen en nuestro sistema de relaciones laborales en empresas transnacionales, que suponen retos para la intervención del sindicato en diversos ámbitos de la organización empresarial o los nuevos enfoques de gestión empresariales como la Responsabilidad Social.
108. Las distintas reformas, tanto como los cambios que operan en la jurisdicción social, alcance y competencia, o en el acceso gratuito a la Justicia, siguen haciendo determinante el hacer un uso extensivo de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos que se generen en la fase de negociación, y aplicación de los convenios y acuerdos colectivos.

III) ACCIONES

109. En base a lo expuesto, planteamos:

- Acordar en los convenios sectoriales, estatales o autonómicos, la estructura de la negociación colectiva, articulación de materias, ámbitos inferiores, incluyendo el provincial.
- Revisar el funcionamiento y organizaciones de nuestros equipos de atención y extensión territorial y en relación con las estructuras sectoriales, establecer mapas de atención sindical a pymes, ayuntamientos, empresas blancas, estudiando la posibilidad de establecer mecanismos de colaboración interfederales.
- Establecer agrupaciones profesionales, sectoriales y/o intersectoriales, para la organización del sindicato en las empresas en red.
- Profundizar en la cooperación entre estructuras sindicales que operan en la misma parte del proceso productivo y de distribución.
- Ampliar los derechos de información y participación de la representación sindical en la empresa y en el sector.
- Incorporar la Responsabilidad Social (RS-ISR) al ámbito de la intervención sindical. A partir de la negociación colectiva, debemos contrarrestar y aminorar el impacto negativo de la gestión empresarial y de las administraciones públicas sobre los derechos sociales, laborales y el medio ambiente.
- Fortalecer todos los ámbitos de negociación y consulta, ya sean las comisiones paritarias para la negociación y seguimiento de los convenios, como otros órganos de representación como los comités de prevención de riesgos laborales y salud, comisiones específicas de igualdad, medio ambiente, empleo, formación, discapacidad, etc. y mesas de diálogo.
- Tener en cuenta el lenguaje de los convenios colectivos y acuerdos para eliminar las definiciones sexistas o excluyentes. Es necesario seguir integrando a partir de la negociación colectiva, medidas de igualdad y cláusulas declarativas antidiscriminatorias.

D.4. La gestión de los conflictos laborales

I) DIAGNÓSTICO

110. Las distintas reformas, tanto los cambios que operan en la jurisdicción social en cuanto a alcance y competencia, como en el acceso gratuito a la Justicia, siguen haciendo determinante el hacer un uso extensivo de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos que se generen en la fase de negociación y aplicación de los convenios y acuerdos colectivos. Los sistemas de solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito estatal y autonómico son un instrumento de la propia negociación, al promover espacios de acuerdo y gestión participada de los conflictos.
111. En la negociación colectiva, el papel de las comisiones paritarias adquiere una importancia relevante. Debemos fortalecer el papel de las comisiones paritarias para el seguimiento diario y cumplimiento de los pactos contenidos en los convenios colectivos de empresa y de sector, y hacer de ellas un verdadero instrumento para la gestión de los conflictos y de la negociación colectiva. Será necesario seguir defendiendo y ampliando los derechos de información, participación y consulta de la representación sindical.

II) OBJETIVOS Y ACCIONES

112. Debemos continuar desarrollando el mapa de negociación colectiva, incorporando información relativa a las personas “negociadoras” que forman parte de las comisiones de negociación de convenios colectivos, que suelen ser por extensión las que se incorporan a las comisiones paritarias para el seguimiento y aplicación del convenio colectivo. Es muy necesario valorar el trabajo de nuestros “negociadores/as” y delegados/as, de cara a proyectar la negociación colectiva en todos sus ámbitos y fases.
113. En el marco actual de crisis y con las reformas laborales impuestas por los últimos gobiernos, será necesario potenciar el papel de las comisiones como herramientas de la acción sindical en el centro de trabajo y empresa, que sirvan en este nuevo ciclo de negociación colectiva para adaptarnos a los cambios, teniendo en cuenta necesidades coyunturales a partir de la “flexibilidad negociada” (sin esperar a la finalización de la vigencia del convenio colectivo), estableciendo los procedimientos y plazos necesarios de actuación para resolver situaciones de necesidad o resolver discrepancias, alcanzando acuerdos que garanticen la salvaguarda de los derechos de los y las trabajadoras.
114. Debemos seguir fomentando y extendiendo el uso de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos desde el nivel sectorial y de empresa, incorporándolo como una tarea más de la gestión del convenio, es decir, con una vinculación efectiva con la negociación colectiva, favoreciendo procesos participativos de comunicación y consenso que permitan a las partes interesadas capacidad para adaptarse en aquellas situaciones de crisis, de cambios económicos o/y productivos, así como en los bloqueos en los procesos de negociación, garantizando los derechos de los trabajadores y trabajadoras y evitando la imposición unilateral o la intervención de terceros. Hay que incorporar en estos sistemas (como ya se viene haciendo en muchos de los organismos autonómicos) competencia individuales, e incorporar competencias colectivas nuevas en el marco de la prevención de riesgos laborales y salud, planes de igualdad, etc. Así mismo, debemos incorporar conflictos colectivos de colectivos específicos como los TRADE.
115. Además, resulta conveniente introducir para la Administración General del Estado, las administraciones autonómicas y las entidades locales, la posibilidad de acudir a procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos para resolver los conflictos derivados de la negociación o de la aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos.

D.5. La atención sindical a colectivos específicos

I) DIAGNÓSTICO

116. La llegada de personas inmigrantes y su permanencia constituye uno de los principales cambios estructurales experimentados por la sociedad española en la presente década, con una incidencia notable en el ámbito de la vida social y de forma relevante en la laboral. A la rápida y masiva incorporación al mercado de trabajo en empleos muy precarios, ha seguido una fase de fuerte desempleo, resurgiendo la economía sumergida, el retorno a los países de origen de las personas inmigrantes, unido a la reducción de los flujos de entrada o la emigración de los nacionales.
117. El fenómeno de la irregularidad no puede vincularse únicamente a las personas extranjeras puesto que debe vincularse a la economía sumergida donde se encuentran igualmente los empresarios irregulares, que son quienes ofrecen empleos no declarados.
118. Tenemos un 12% de población extranjera que está aquí para quedarse, siendo su participación afiliativa relativamente baja y escasa también su representación en la empresa. El principal nexo entre los inmigrantes y el sindicato es su condición de trabajadores.

119. Por otra parte, en los últimos años, se han conseguido avances en la legislación que han situado a España en un primer plano en cuanto a la defensa de los derechos de las personas gays, lesbianas, bisexuales y transexuales (LGTB), pero estos logros no han conseguido hacer desaparecer las diversas formas de discriminación, por razón de orientación sexual y/o identidad de género. Muchas son las personas que tienen que abandonar sus países de origen por ser víctimas de acoso y persecución a causa de su condición de orientación sexual e identidad de género.
120. Así mismo, se han realizado numerosos esfuerzos y campañas encaminadas a llegar a la plena ciudadanía de las personas con discapacidad en el ámbito de las relaciones laborales, pero estos esfuerzos no han conseguido acabar con las dificultades de acceso al empleo, en donde la negación de oportunidades es la forma más habitual de discriminación hacia las personas con discapacidad funcional, dificultando el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo. La inserción socio-laboral de las personas con discapacidad no está en sus limitaciones funcionales. El 23% de las personas discapacitadas en España se encuentran en situación de desempleo.
121. El sindicato considera imprescindible reforzar en estos momentos las políticas de integración y lucha contra la exclusión y discriminación, si no queremos que la crisis económica se transforme en crisis social. Para ello nos marcamos los siguientes objetivos.

II) OBJETIVOS

122.

- Abordar la inmigración de una manera normalizada, constructiva y en positivo.
- Controlar los mecanismos de contratación a través del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura (CODC) y garantizar la aplicación de la legislación.
- Construir una nueva ciudadanía inclusiva que contemple la diversidad de las personas y la universalidad.
- Garantizar el derecho de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, tal y como exige la ley.
- Impulsar acuerdos o convenios intersindicales en materia migratoria como instrumento para canalizar las relaciones y los esfuerzos de los sindicatos en los países de origen, destino y tránsito.
- Promover la transición e integración de personas con discapacidad al empleo ordinario.
- Combatir la xenofobia, el racismo y la LGTBfobia.
- Hacer efectivas las políticas sociales y laborales desde la negociación colectiva.
- Denunciar la situación de irregularidad de las personas becarias en las diferentes empresas privadas y públicas que no cumplan con la legalidad de la utilización de dichas becas.
- Garantizar que las personas becarias sean atendidas de igual manera en los centros de trabajo y secciones sindicales, acercándonos a su problemática, desde el sindicato de proximidad.
- Exigir a las empresas privadas y administraciones públicas establecer protocolos de colaboración con las asociaciones de becarios/as para emprender las acciones sindicales que sean

Ponencia

necesarias con el fin de legalizar su situación cuando se traten de relaciones laborales encubiertas.

III) ACCIONES

123. Será preciso incorporar medidas de acción, entre las que proponemos:

- Información y formación sobre legislación, políticas de igualdad y mecanismos de lucha contra los distintos tipos y formas de discriminación.
- Campañas centradas en crear un ambiente laboral que acepte la diversidad funcional de sus individuos, pues si no tendremos una sociedad desigual en la que todos y todas podremos ser excluidos.
- Inclusión de cláusulas en los convenios colectivos que hagan mención explícita al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al puesto de trabajo. Garantizar una política de empresa basada en la igualdad y la prevención, así como en la supresión de posibles situaciones de discriminación.
- Inclusión de cláusulas que garanticen los derechos laborales de las personas LGTB.
- Promover y participar activamente en la elaboración de planes de gestión de la diversidad en las empresas, vinculada al origen, orientación sexual, discapacidad así como por género o edad, implicando al conjunto de la empresa en la prevención, haciendo de la diversidad un valor añadido en positivo. Es preciso incorporar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evolución de las políticas y planes de gestión de la diversidad.
- Compromiso de intercambiar información fluida acerca de los procesos legislativos que se desarrollen en los países en materia migratoria. Convenios de reciprocidad con sindicatos afines.
- Inclusión y participación directa en la estructura del sindicato de trabajadores y trabajadoras, inmigrantes, discapacitados/as, LGTB, que consideramos fundamental para el desarrollo de sus derechos.
- Campañas con respecto al empleo de las personas con discapacidad. Cumplimiento de la legislación.
- Combatir la xenofobia, el racismo y la LGTBfobia mediante la inclusión, sensibilización, formación e información.
- Información a los posibles emigrantes sobre sindicatos análogos en el país de destino.

D.6. Nuevas formas de relación laboral

Propuestas para la atención, organización y acción sindical de colectivos

124. El sindicato tiene la importante e inexcusable tarea de aceptar que el mundo del trabajo ha cambiado y que existen otras formas de trabajar que debemos abordar. Entender las condiciones de vida y de trabajo de las personas que trabajan bajo nuevas formas como los TRADE (trabajador autónomo económicamente dependiente), teletrabajo, freelance, etc.

I) OBJETIVOS

125. La realidad del trabajo debe ir más allá de una política de servicios. Por eso, es necesario impulsar instrumentos y herramientas (en función de las disponibilidades existentes) para la afiliación, la acción sindical, la elaboración de propuestas políticas, generales y sectoriales, y la organización del colectivo TRADE dirigidas a dignificar sus condiciones de trabajo.
126. Nuestra intervención está muy vinculada a la acción sindical y a la negociación colectiva, y el desarrollo sectorial de los sectores de actividad en los que hay una importante presencia del colectivo TRADE, que deberá estar coordinada con la política sindical que llevamos a cabo en ese ámbito con las relaciones laborales existentes, y del propio desarrollo sectorial.
127. Impulsar los Acuerdos de Interés Profesional (AIP), como ámbitos de negociación colectiva, será de nuevo un objetivo para esta Federación, porque a partir de su desarrollo conseguiremos la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las personas que trabajan como autónomos. En ellos se pueden fijar por acuerdo otras condiciones (de las contenidas en el contrato) en la forma, tiempo y lugar de ejecución de la actividad y servicio prestado.
128. En el ámbito de la información y asesoramiento, es importante impulsar acciones coordinadamente con la Confederación, Federación y organizaciones territoriales de comunidad autónoma o nacionalidad, para dar cobertura a sus necesidades dada su complejidad como profesionales. Son aconsejables unos servicios en función de su actividad profesional (como personas que trabajan como autónomos, ya sea TRADE, freelance, etc.) y no del sector de la empresa o empresas para la que prestan sus servicios. Por ello, sería muy conveniente que las Uniones de comunidad autónoma o nacionalidad, en coordinación con la Federación y las federaciones territoriales, prestaran un servicio “mancomunado” teniendo en cuenta dichas necesidades homogéneas derivadas de su actividad.

D.7. Salud laboral

I) DIAGNÓSTICO

129. Las constantes reformas suponen un cambio en el modelo de negociación colectiva que también afectará a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, desplazando la negociación al ámbito de la empresa en detrimento de la negociación sectorial.
130. Estas reformas provocan inevitablemente un efecto de incertidumbre en la relación laboral, generando situaciones de inseguridad ante los acontecimientos sobre pérdida de empleo, cambio en las relaciones laborales, etc. Esta nueva situación laboral ocasionará aumentos de jornada laboral, disminución de salarios, generando situaciones de estrés y nuevas patologías, como se anuncia desde los servicios públicos de salud. Abocando a un fuerte incremento del “presentismo”, es decir, el asistir al trabajo pese a estar enfermo por temor a la pérdida del empleo.
131. Y, aunque los derechos contemplados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) no parece que se vean afectados por la reforma, la estructura que garantiza la ley se puede aplicar en las empresas, por lo que los derechos contemplados en los convenios colectivos que mejoran la propia norma sí que se pueden ver afectados por los cambios legislativos aprobados por el Gobierno.
132. Pero la reforma laboral, aunque es un factor importante de cambio, no es la herramienta más agresiva contra la salud de los trabajadores. Sí lo es la legitimación del pensamiento neoliberal imperante.
133. Nos enfrentamos a un bloqueo empresarial de la legislación en salud laboral. El mecanismo simple que utilizaron y siguen utilizando es la documentación. Es decir, las empresas —asesoradas por ser-

Ponencia

vicios de prevención y mutuas— se limitan a disponer de toda la documentación que pueda solicitar la inspección laboral para evitar sanciones. Se sustituyen las buenas prácticas en salud y seguridad por papeles. La consecuencia está siendo la precariedad empresarial en salud laboral y el deterioro progresivo de las condiciones de trabajo que afecta ya al sector más frágil de la población laboral, las mujeres embarazadas.

134. El recrudecimiento de la crisis sólo ha sido un argumento más para justificar la dejadez en la prevención y poner el acento en la producción y en la sobreexplotación.
135. Otra tendencia surge de los mismos trabajadores, más por parte de los hombres que de las mujeres. Tanto en las épocas de ganancias económicas rápidas como en las de crisis económicas, consideran las reivindicaciones en salud y seguridad como un factor entorpecedor para acceder al salario que se aspira. De aquí surgen las resistencias a la acción que mejoraría las condiciones de trabajo y de vida. Estas actitudes se comprenden desde la nueva situación social, que se ha ido creando al disponer de la posibilidad de un consumo masivo y continuo. Las personas se han centrado más en ser consumidores que ciudadanos o ciudadanas, por lo que la vida está centrada en conseguir los medios económicos más que en disfrutar de mejores condiciones de vida.
136. Por tanto, es preciso comprender bien dónde están las fuerzas en contra y las resistencias a la salud y la seguridad en el trabajo para diseñar correctamente la acción sindical en este ámbito.
137. Por tanto, el objetivo central de la salud laboral en esta nueva etapa es la modificación de las formas actuales de trabajo para poder vivir de otra forma donde la persona sea dueña de su tiempo y, en consecuencia, pueda controlar su vida. Pues actualmente el exceso de horas de trabajo, la carga de trabajo, los ritmos extenuantes, absorben todo el tiempo de las personas impidiéndoles tener un control efectivo sobre su vida.

II) OBJETIVOS

138.
 - Defender de manera prioritaria y contundente el derecho a la salud como uno de los ejes prioritarios de la acción sindical.
 - Abordar y prevenir los nuevos retos derivados de la reforma laboral para que no tengan repercusión en la seguridad y la salud de las trabajadoras y trabajadores.
 - Garantizar que la LPRL se aplique y proteja a todos los trabajadores y trabajadoras. Atendiendo especialmente a pymes y autónomos, que es donde existen los mayores déficit de atención, afiliación, etc.
 - Implementar la acción sindical en salud laboral, mediante la atención directa de los recursos sindicales de Salud Laboral, en las empresas, a los Comités de Seguridad y Salud, delegados y delegadas de Prevención y trabajadoras y trabajadores.
 - Impulsar la formación en PRL como un valor en la acción sindical en las empresas.
 - Reorientar la intervención en formación profesional y en PRL en función de los recortes sufridos o de los nuevos modelos hacia los que se camina.
 - Fomentar y asentar la cultura preventiva en el TRADE, así como divulgar los riesgos laborales específicos propios de su actividad y las medidas preventivas y de protección que deben

adoptar para lograr condiciones de trabajo seguras, incidiendo en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo para reducir la siniestralidad y conseguir una mejora en las condiciones en las que este colectivo realiza su trabajo —como ya viene haciendo esta Federación para otros colectivos—. En materia de prevención y salud, en la LPRL (de aplicación general), aparecen preceptos específicos para este colectivo que debemos difundir a partir de la acción sindical y del trabajo de asesoramiento e información que haremos con estas personas que trabajan por cuenta ajena.

III) ACCIONES

139.

- A través de la acción sindical:
 - Blindar los acuerdos suscritos en el marco de la negociación colectiva. Acuerdos que mejoran la normativa en PRL en el contexto de la garantía de la salud y la seguridad en el trabajo.
 - Restablecer los equilibrios en las relaciones laborales que la LPRL define, exigiendo a los empresarios las obligaciones que se derivan de la misma y que deben cumplir.
 - Exigir la intervención en la organización del trabajo, como medio eficaz para preservar la salud, eliminar o reducir los riesgos, conseguir mejores índices de eficiencia y productividad y tener trabajadores y trabajadoras satisfechas con la situación laboral.
 - Crear nuevas formas de debate con los trabajadores y trabajadoras para desarrollar nuevos modelos de gestión de la prevención y desarrollar nuevas formas de organización del trabajo.
- Continuación en la estrategia de acción sindical en lo referente a la seguridad vial laboral.
- Impulsar los modelos de sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales vinculados a los medioambientales o a la RSE.
- Atención sobre los nuevos cambios de organización del trabajo y su afectación a la salud laboral y a la aparición de nuevas patologías.
- Avanzar e investigar en los riesgos emergentes y las nuevas patologías.
- Vigilar los datos de siniestralidad y accidentalidad en los sectores de la Federación, para establecer indicadores de actuación.
- Sensibilizar sobre la importancia de la salud en todas sus dimensiones, vista de manera integral y no solo en el ámbito laboral.
- Mantener los niveles de formación en Prevención de Riesgos Laborales a nuestros delegados y afiliación.
- Control sobre las políticas de prevención de riesgos laborales que se llevan a los foros europeos e internacionales.
- Continuar con la actuación desarrollada sobre uso y consumo de alcohol y de sustancias es-

tupefacientes.

- Mantener la vigilancia sobre las enfermedades profesionales y denunciar las situaciones en las que las cargas sociales de las mismas se deriven al Sistema Nacional de Salud y no vayan a cargo de las mutuas.
- Seguir disputando la codecisión en la elección de mutua y servicio de prevención en las empresas.
- Potenciar las herramientas de datos de asesoramientos del sindicato para identificar los principales problemas que se planteen y hacer diagnósticos de los déficits y las necesidades de los trabajadores en salud laboral.
- Prestar especial atención a los riesgos psicosociales.
- Formar y sensibilizar para frenar los casos de acoso, especialmente (cada vez registramos más casos) el acoso homófobo o LGTBfobia, motivado por la discriminación de las personas por su orientación sexual y/o su identidad de género. Ha de estar reflejado en las faltas laborales, constando como faltas muy graves, con su sanción correspondiente. Teniendo en cuenta que el Código Penal otorga responsabilidad criminal con circunstancias agravantes el cometer delito por motivos de discriminación (entre otras causas) a la orientación o identidad sexual.
- Los AIP (Acuerdos de Interés Profesional) recogidos en el Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), concertados entre asociaciones o sindicatos representantes de los TRADE y las empresas/clientes, podrán establecerse condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de su actividad, así como otras condiciones generales de contratación, también las que pudieran ser desarrolladas en materia de prevención —como sucede en los convenios colectivos para los trabajadores por cuenta ajena—, siempre y cuando se ajusten a la ley, pudiendo ampliarse otras causas adicionales de mejora para el y la trabajadora por cuenta propia. Este ámbito será uno de los que a partir de la negociación colectiva nos sirva para dignificar las condiciones de vida y de trabajo de estas personas.

D.8. Medio ambiente

I) DIAGNÓSTICO

140. Desde hace algo más de dos siglos, hemos ido conformando un modelo productivo que nos ha llevado a confundir desarrollo con crecimiento.
141. En el momento actual nos encontramos con que la sociedad debe hacer frente a grandes retos en lo ambiental. Uno es la lucha contra el cambio climático producto de la emisión de gases de efecto invernadero, como consecuencia de la quema de combustibles fósiles —de los cuales dependemos de una manera prácticamente absoluta para obtener energía—, otros provenientes de la quema de los bosques y otros como consecuencia de los cambios de uso de la tierra, la agricultura y la ganadería. Otro es la pérdida de biodiversidad, la cual es la base donde reside la viabilidad a largo plazo de la agricultura, ganadería, selvicultura y de la pesca; así como el origen de las principales materias primas para el desarrollo de muchos procesos industriales para la obtención de todo tipo de productos, desde la madera hasta los vitales fármacos.
142. Si realizamos un análisis objetivo llegamos a una conclusión: la insostenibilidad de ese modelo y la necesidad de introducir cambios importantes.

143. Los sindicatos, y por tanto las y los trabajadores, han de jugar un papel clave en la adopción de medidas que contribuyan a luchar contra el cambio climático y la pérdida de la diversidad biológica y avanzar hacia una sociedad descarbonizada y sostenible desde el punto de vista ambiental, social y económico. Hemos de ser consecuentes y lanzar propuestas congruentes. La ética y la solidaridad deben formar parte de nuestro discurso y ello compaginado con lo que se ha venido a denominar una transición justa.
144. Un elemento crucial es analizar las repercusiones negativas que el nuevo escenario, social-político-económico-ambiental, va a tener sobre los trabajadores y trabajadoras, y anticiparse a ello con propuestas de adaptación y búsqueda de nuevos yacimientos de empleo. Porque pese a que determinados sectores productivos sufrirán con mayor vehemencia los cambios estructurales, surgirán otros sectores que palien o incluso aumenten la generación de empleo. El protagonismo de la acción sindical tendrá mucho que ver en ello.

II) OBJETIVOS Y ACCIONES

145. Es fundamental ir adaptando nuestros propios mensajes, nuestras líneas políticas y nuestra acción sindical para introducir, como objetivo prioritario y dentro de los criterios de la negociación colectiva, ejes de la política ambiental, a partir de:
- Petición de la creación de la figura del delegado/a de Medio Ambiente en las empresas y administraciones públicas.
 - Solicitar la creación de comisiones/mesas de diálogo y acuerdo empresas-sindicatos, en materia de medio ambiente para abordar mejoras en el área ambiental.
 - Reivindicar desde nuestras posiciones la aplicación de medidas de ahorro y eficiencia energética.
 - Reclamar la puesta en marcha de sistemas de gestión ambiental, ecogestión y eco-auditorías.
 - Reclamar el estudio y viabilidad de la puesta en marcha de planes de movilidad sostenible.
 - Reivindicar el incentivo del uso del transporte público para los trabajadores y trabajadoras.
 - Seguimiento de la normativa ambiental y su cumplimiento. Denuncia de actuaciones contrarias a norma.
 - Reclamar a instituciones y empresarios de nuestro campo de actuación un mayor esfuerzo y dedicación en I+D+i.
 - Promover el uso eficiente de los recursos naturales, avanzando hacia un uso cada vez menor de los mismos y profundizando en su reutilización a la par que buscando y proponiendo alternativas.
 - Exigir a las empresas el uso de productos que no sean tóxicos y lesivos para el medio ambiente (agua, suelo y atmósfera), proponiendo alternativas y colaborando con aquellas que sean sensibles a estas peticiones.
 - Exigir a empresas y administraciones el cumplimiento normativo en materia de residuos de cualquier naturaleza, principalmente de aquellos que tengan la consideración de peligrosos.

Ponencia

- En el campo de la formación, plantear en las negociaciones con empresas y administraciones la inclusión de cursos sobre materias relacionadas con temas ambientales.
- Contribuir, promover y reivindicar la puesta en valor de los montes y terrenos forestales y de los espacios naturales, de sus recursos, productos y sub-productos y las oportunidades de empleo que se puedan generar.
- Participación activa en todo aquello que guarde relación con la detección, prevención, extinción e investigación de causas de los incendios forestales. Defensa de estas actividades como un servicio público esencial combatiendo la mercantilización que se está produciendo en esta actividad.

D.9. Planes de igualdad

I) DIAGNÓSTICO

146. En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la promoción de la igualdad se señala como principio de la negociación colectiva, otorgando a la negociación colectiva la potencialidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Art. 43). Estas medidas se concretan en la obligación de elaborar planes de igualdad para las empresas de plantillas de más de 250 personas y para todas las administraciones públicas.
147. Desde que esta ley se aprobara, la Secretaría Federal de la Mujer de la FSC- CCOO ha hecho un importante esfuerzo en esta materia. La implantación de los planes de igualdad ha sido uno de los objetivos básicos del Plan de Acción de la Secretaría de la Mujer.
148. El trabajo de la Secretaría se ha articulado con el de otras secretarías, entre las que destacaríamos la de Negociación Colectiva, al ser esta materia un ámbito nuevo de negociación.
149. El trabajo realizado sobre planes de igualdad ha tenido varios aspectos interrelacionados:
 - **Formativo:** se incluyó a parte de las responsables del área de Mujer sectoriales y territoriales en el Máster de Género organizado por la Secretaría Confederal de la Mujer y la Universidad Rey Juan Carlos I, se han realizado cursos específicos sobre perspectiva de género y empoderamiento y los plenarios de la Secretaría también han dedicado parte de su tiempo a la formación.
 - La formación se ha planteado de forma descendente, de modo que cada vez más responsables de Mujer, sectoriales y territoriales, se están ocupando de esta labor en sus respectivos ámbitos.
 - **Informativo:** la novedad de la medida y su ambigüedad, dejando a la negociación colectiva algún aspecto de su implantación, han generado una demanda constante de consultas y resolución de dudas por parte de los delegados y delegadas sindicales, que animó a la Secretaría de la Mujer a formar un grupo de trabajo para poder dar respuesta. Este trabajo concluyó con la edición de la guía “Aclarando algunas dudas sobre planes de igualdad” en formato digital y en papel. Un elemento que ha servido para una de las actuaciones básicas de la Secretaría de Mujer en este periodo, la de orientación.
 - **Orientación:** esta tarea ha sido una de las principales desarrolladas por la Secretaría, ya que

su intervención directa se ha limitado a la negociación de planes de igualdad de ámbito estatal o a aquellos que presentaban alguna dificultad especial y se requirió asesoramiento desde el sector.

- Seguimiento de los planes de igualdad: desde la aprobación de la Ley de Igualdad se han aprobado más de cien planes de igualdad y se mantienen numerosas mesas de negociación abiertas. El desarrollo de los planes ha sido progresivo. Así, si en 2008 sólo se aprobó un 1% de los mismos, en 2009 lo hicieron el 30,7%, en 2010 se aprobaron el 32,7% y en 2011 el 30,7%, entre los que se encuentra el de la FSC-CCOO, aprobado en marzo de 2011. En lo que va de año sólo se han aprobado el 4,8% de los mismos, ya que cuando se comenzaban a poner en marcha, los efectos de la crisis, las reformas laborales y el cambio de gobierno han desincentivado su realización.

150. El RDL 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, recoge medidas en materia de conciliación, contratación o condiciones de trabajo que no van a favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral, más bien todo lo contrario.

II) OBJETIVOS Y ACCIONES

151. El plan de igualdad debe ser un instrumento más de la negociación colectiva, una herramienta para combatir el “paso atrás” en materia de igualdad de oportunidades en las empresas y administraciones públicas que devendrá de la aplicación de la recién aprobada reforma laboral.

- Continuar animando e incentivando la apertura de mesas de negociación de planes de igualdad.
- Negociar planes de igualdad ajustados a las necesidades de cada empresa y/o Administración Pública.
- Hacer el seguimiento y orientar en las comisiones de Igualdad.
- Elaborar un mapa de empresas de más de 250 trabajadores/as. Conocer qué empresas tienen ya elaborado su plan de igualdad, impulsar la negociación en las empresas que no lo han hecho todavía.
- Funcionamiento de las comisiones de seguimiento y, en su caso, activarlas.
- Mapa de empresas de entre 150 y 250 trabajadores/as. Activar e impulsar la negociación de planes de igualdad en ellas.
- Plataforma de medidas a incluir en el plan de igualdad y/o medidas para su inclusión en los convenios colectivos de aquellas empresas que no estén obligadas a negociar un plan de igualdad.
- Formación sindical en materia de negociación y evaluación de planes de igualdad.
- Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en grupos empresariales, responsabilidad federal y/o confederal.
- Seguimiento y evaluación anual de las comisiones de Igualdad, para la valoración de la aplicación y resultados de los mismos y denunciar, en su caso, el incumplimiento de los acuerdos.

Ponencia

- Instar a la CS a promover la negociación de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo “marco” en los grupos de empresas, que impliquen y obliguen a desarrollar e implementar en todas sus líneas de trabajo y que deberán ir ligados a los planes de igualdad a negociar en cada una de ellas.

D.10. Responsabilidad Social Empresarial - Inversión Socialmente Responsable (RSE-ISR)

I) DIAGNÓSTICO

152. La Responsabilidad Social (RS) es una forma de gestionar una empresa/administración pública, sobre todo, desde una perspectiva social. La RS supone un nuevo tipo de empresa en la sociedad actual, cuya legitimidad para actuar debe venir de sus “grupos de interés” (stakeholders). Por ello, debe tener en cuenta los impactos de su actividad en los ámbitos de las relaciones laborales respecto a la comunidad local, el medio ambiente, la ciudadanía, etc.
153. Principios más importantes a considerar para la RS:
- Cumplimiento de la legislación nacional e internacional, especialmente: OIT, Declaración de Derechos Humanos, Normas de Naciones Unidas sobre empresas transnacionales, etc.
 - Carácter global, es decir, que afecta a todas las áreas de negocio de las empresas y sus participadas, en todas las áreas geográficas donde tengan presencia/actividad, prestación de servicio o producción. En las administraciones públicas afecta a todos los departamentos, organismos y empresas públicas dependientes.
 - Los compromisos en materia de Responsabilidad Social son voluntarios, pero una vez que se toman, se convierten en obligación por quienes los contraen. Las iniciativas en esta materia están sujetas a una serie de criterios internacionales y nacionales que deben seguir empresas y administraciones públicas, así como unas herramientas para su evaluación.
 - Los impactos que genera la actividad empresarial o de las administraciones públicas, se manifiestan y repercuten en los ámbitos: social (incluye el laboral), medioambiental y económico.
 - Las iniciativas de Responsabilidad Social se deben orientar a la satisfacción (“dar cuentas”) de las expectativas y necesidades de los grupos de interés, entre los que están los trabajadores representados por la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) y también los sindicatos como organización sindical.
154. Es importante abordar la RS desde la acción sindical y la negociación colectiva, porque la globalización prometía un desarrollo sin precedentes a escala mundial, pero todas esas expectativas se han ido diluyendo. Las reglas del juego han sido diseñadas para beneficiar a los grandes capitales y las empresas de los países industrializados. En la actualidad se calcula que en torno al 52% de las mayores economías mundiales son empresas multinacionales. El sector privado, las empresas multinacionales, han adquirido protagonismos en la conducción del desarrollo económico en detrimento de los Estados. Han aprovechado el espacio de vacíos legales que deben ser subsanados a partir de normas jurídicas, y no de la iniciativa voluntaria de las propias empresas (RS). Actualmente, en numerosas ocasiones, los Estados más débiles o de mayor laxitud en sus legislaciones nacionales (en el ámbito laboral, fiscal, etc.), admiten en parte que estas empresas “gobiernen” para atraer inversión directa extranjera, aun cuando suponga un daño al desarrollo sostenible del país. Es necesaria una regulación internacional que regule esos espacios y garantice un desarrollo teniendo en cuenta los derechos humanos, laborales y medioambientales, además de una gestión ética en otras materias

como la fiscal. En este sentido, debemos denunciar cualquier práctica que no tenga en cuenta la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

155. La deslocalización es otra causa de la globalización y del desarrollo de las nuevas tecnologías. Las empresas buscan reducir costes, extendiendo su cadena de producción a países donde exigen o aplican menores garantías laborales y medioambientales. El distanciamiento entre el lugar donde la empresa toma las decisiones y los lugares donde éstas repercuten —entre medias proliferan intermediarios y proveedores a lo largo de la cadena de producción y comercialización—, lleva a diluir las responsabilidades sobre el impacto que genera la actividad empresarial.
156. El poder económico y político de muchas empresas es en ocasiones superior a los Estados donde desarrollan su actividad productiva, por lo que son capaces de influir en el marco legislativo nacional en materia fiscal, laboral y medioambiental que les es de aplicación. Es evidente que el sector privado cada vez está más interesado (e involucrado) en la prestación de servicios básicos como el agua, la energía, la salud o la educación, los cuales deben seguir siendo servicios públicos y controlados desde lo público, independientemente de por quién sean gestionados.
157. En el marco de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), debemos promover las acciones conducentes a generalizar los derechos sindicales y laborales y el trabajo decente, tanto en el ámbito de las empresas multinacionales y sus redes de producción mundiales como en el de las instituciones políticas y económicas mundiales.
158. La cooperación sindical internacional para el desarrollo es un objetivo irrenunciable. Requiere movilizar voluntades y recursos. Intervenir y cooperar sindicalmente, apoyar a los sindicatos de países en desarrollo y movilizar voluntades en alianza con organizaciones de la sociedad civil es cada vez más necesario en la disputa capital-trabajo y para un desarrollo basado en los derechos humanos, la protección social, la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental.
159. Los aspectos de la RS deben ser considerados de interés público por parte de los Estados. Las administraciones públicas deben tener un papel más activo en la implantación de criterios de RS por parte de las empresas, y velar por el uso y no deterioro de su capital natural, social y humano, a partir de una regulación que ponga límites al uso de dichos recursos en cuestiones básicas que deben ser garantizadas por los poderes públicos, y no dejarlo en manos de la iniciativa privada.
160. Al mismo tiempo, debe fomentar prácticas responsables a partir de políticas públicas que contengan “exigencias” en materia de políticas de compras y contratación pública, promuevan prácticas responsables con incentivos a partir de ayudas públicas y ayudas fiscales (sobre todo en pymes), apliquen prácticas de ISR, etc. Las políticas públicas construyen un reflejo de los intereses y el tipo de sociedad/ciudadanía por la que apuestan los gobiernos, referidas a la RS tiene que ver con la una apuesta por la defensa de un desarrollo sostenible.
161. Por otra parte, las empresas y entidades públicas deberán incorporar, según la Ley de Economía Sostenible, elementos e indicadores de gestión basados en RS. Las administraciones públicas también deben incorporar a su gestión criterios de responsabilidad en su doble faceta: impulsora y creadora de las políticas públicas comentadas anteriormente, y como empleadora y perceptora de dichas políticas.
162. En este contexto, la Responsabilidad Social debe ser un ámbito para la intervención sindical. A partir de la negociación colectiva (mientras llega la regulación), debemos contrarrestar y aminorar el impacto negativo de la gestión empresarial o de las administraciones públicas.

D.11. Propuestas para la acción sindical en el Sector Público

I) DIAGNÓSTICO

163. En el inicio de esta ponencia se realiza una caracterización extensa del Sector Público, su problemática y la posición de la organización. En este apartado se pretenden incorporar las propuestas que se puedan precisar relativas a la acción sindical para desarrollar los contenidos allí recogidos.

II) ACCIONES

164.

- Mantener como objetivo principal el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y de las leyes de Función Pública territoriales evitando compartimentaciones estancas de éstas.
- Impulsar la presencia de un sector público eficiente y bien gestionado en sectores estratégicos: transporte, distribución, gestión del agua.
- Impulsar mecanismos que garanticen una adecuada financiación de las administraciones y los servicios públicos.
- Impulsar bajo los principios de descentralización política, autonomía y subsidiariedad, las reformas que hagan ganar en eficiencia y eficacia al conjunto del Sector Público, incluyendo una adecuada distribución competencial rechazando el principio de competencias impropias en las administraciones locales.
- Impulsar conjuntamente y a través del Diálogo Social los procesos de la llamada segunda descentralización.
- Impulsar conjuntamente con el resto de agentes sociales y a través del Diálogo Social un marco adecuado de financiación de las administraciones locales.
- Impulsar una relación jurídica única para el personal de la Función Pública española.
- Impulsar procesos de movilidad inter-administrativa.

E. Empleo y formación para el empleo

E.1. Empleo

I) DIAGNÓSTICO

165. El crecimiento económico que se había venido produciendo en los últimos años, se ha visto bruscaEl crecimiento económico que se había venido produciendo en los últimos años, se ha visto bruscamente paralizado por la situación de crisis económica y financiera que surge en el año 2008 y que alcanza en estos momentos un punto crítico. El contexto económico y de empleo ha cambiado significativamente, siendo necesario asumir nuevos objetivos y dar respuesta a las exigencias planteadas por el nuevo escenario. La situación actual pone en evidencia que el empleo que se crea ya no es suficiente para absorber a la población activa que se incorpora al mercado laboral, y la destrucción de puestos de trabajo provoca una precarización laboral y unas cotas de desempleo desorbitadas, superiores a

las de la UE. Las oportunidades de empleo en las actividades intensivas en mano de obra se reducen y aquellos que trabajaron en ellas son ahora los más afectados por el desempleo: la población inmigrante, los jóvenes, las personas con discapacidad, las mujeres y las personas mayores de 45 años, los trabajadores de baja cualificación, si bien es cierto que los colectivos que quedan fuera del mercado laboral aumentan cada día y afecta a todos los trabajadores y empleadas y empleados públicos.

166. A su vez, los instrumentos e instituciones públicas que intervienen en el mercado de trabajo han perdido capacidad de maniobra, en gran medida debido a las diferentes reformas laborales aprobadas en los últimos años, y en especial por el RD 3/2012, de 10 de febrero de 2012, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, y están sufriendo un desprestigio injusto por parte de medios de comunicación y de las propias administraciones. La realidad aconseja la estabilidad en las políticas de empleo, que deben ser al mismo tiempo susceptibles de adaptarse a los acontecimientos que en cada momento nos imponga la situación económica. Los servicios públicos de empleo, las instituciones relacionadas con la formación, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y entidades colaboradoras, entre otros, necesitan un reforzamiento de su papel para que ejerzan las competencias y funciones atribuidas en esta materia.
167. El Diálogo Social y la participación institucional han sido herramientas útiles que han fortalecido el Estado de bienestar, pero sus resultados se han visto limitados y su futuro es incierto si paralelamente no se produce el cambio hacia un sistema productivo más solvente y sostenible a largo plazo. Al tiempo, la aprobación de la Estrategia Española de Empleo y su necesario desarrollo deben conformarse como una oportunidad para dotar de contenido y para plantear acciones encaminadas al desarrollo de un mercado laboral viable que permita una recuperación de la actividad económica. Nuestro sindicato, sobre todo en una coyuntura económica tan desfavorable, debe impulsar el fortalecimiento de una economía capaz de generar empleo estable y de calidad. Para ello, es fundamental reconocer el papel vertebrador del trabajo como eje central en la sociedad que afecta directamente a la capacidad de invertir en las personas, parte esencial del mercado laboral, trabajando por la mejora de los sistemas de formación y por la adecuación de la Formación Profesional a las necesidades y requerimientos de la sociedad y del mercado de trabajo.
168. La defensa del empleo es el eje central del trabajo y de la acción sindical de CCOO, pero no podemos perder de vista otras formas de creación de puestos de trabajo. El autoempleo es también parte de la defensa y representación de nuestro sindicato, y por tanto de nuestra acción sindical e institucional.

E.1.1. Empleo público

169. Como consecuencia de la grave crisis económico-financiera en la que nos encontramos, el empleo público ha sido uno de los grandes perjudicados. La política de recortes puesta en marcha por este Gobierno, pero que venía siendo aplicada (si bien en menor medida) por los anteriores, hacen que las personas que trabajan para las administraciones públicas hayan visto empeorar sus condiciones laborales, e incluso tras la última reforma laboral, perder sus puestos de trabajo (como es el caso del personal laboral de las administraciones públicas y de los trabajadores del Sector Público). Son especialmente delicadas las situaciones en los sectores de la educación, la sanidad y los servicios sociales, los grandes pilares del Estado de bienestar, que se han venido construyendo desde la Transición. A esto se acompaña un continuado proceso de privatizaciones y externalizaciones de los servicios públicos, por el que se transfiere el control de la gestión y en muchos casos, de la propiedad del proyecto al sector privado, para los que no existen mecanismos de seguimiento adecuados que permitan evaluar su impacto y su gasto real, pues el nivel de rentabilidad de estas empresas viene ligado en muchos casos a la percepción de dinero público en forma de subvenciones, o de un incremento de tarifas que repercuten en los usuarios. Habría que intentar dejar en evidencia la certeza de la afirmación generalizada sobre la ineficiencia del Sector Público, y para ello sería necesario incidir en campañas de reconocimiento y puesta en valor de "lo público" como garantía de unos servicios

Ponencia

de calidad.

170. Las medidas de austeridad impuestas y el cumplimiento del objetivo de déficit imponen a las administraciones públicas la puesta en marcha de unos planes de viabilidad, que en su mayor parte pasan por destruir puestos de trabajo y precarizar las condiciones de los que se mantienen, a la vez que reducen drásticamente los servicios que se prestan a la ciudadanía. Es imprescindible, pues, que desde nuestro sindicato se siga trabajando por la defensa del empleo público, enfrentándonos a la fuerte ofensiva de desvalorización de lo público.
171. Se deberá trabajar en el desarrollo de lo establecido en el EBEP y en la promoción de acuerdos que, a medida que mejoren las condiciones socioeconómicas, permitan recuperar las condiciones laborales y salariales de las empleadas y empleados públicos.
172. En definitiva:
- Potenciar el Diálogo Social y la concertación como el mejor instrumento para mejorar la competitividad de nuestra economía, las relaciones laborales y la cohesión social.
 - Defender el empleo de calidad, estable, seguro, igualitario, de integración.
 - Defender las inversiones productivas hacia sectores y actividades capaces de generar bienes y servicios de alto valor añadido, con un empleo estable y de calidad.
 - Potenciar políticas de igualdad, no discriminación e integradoras en nuestro mercado laboral.
 - Defender del adecuado funcionamiento y coordinación de las instituciones que velan por la protección del empleo, por las personas desempleadas y por el cumplimiento de la normativa laboral.
 - Definir y defender aquellas actividades que en nuestras empresas y administraciones públicas no deben ser objeto de externalización o subcontratación.
 - Defender el empleo público como garantía de una prestación de servicios públicos de calidad.

I) OBJETIVOS

- 173.
- Potenciar un empleo estable, seguro y de calidad, disminuyendo los altos índices de temporalidad y de rotación existente en nuestros sectores productivos, y especialmente en el ámbito de las administraciones públicas.
 - Defender el empleo público en todos los sectores, como garantía de una prestación de servicios públicos universales y de calidad.
 - Evitar los procesos de externalización, subcontratación en nuestras empresas, así como los procesos de privatización de los servicios públicos.
 - Desarrollar políticas de igualdad y no discriminación para los colectivos más desfavorecidos: jóvenes, mujeres, discapacitados, inmigrantes, mayores de 45 años y no cualificados.
 - Consolidar el empleo, adecuando las plantillas a las necesidades productivas en cada momen-

to. Prestar especial atención a la consolidación de empleo en las administraciones públicas de todos aquellos puestos de trabajo que, figurando en sus relaciones de puestos de trabajo, son ocupados por relaciones labores irregulares.

- Potenciar el Sistema Público de Empleo como el mejor instrumento para garantizar el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad y garantizar las prestaciones a desempleados.
- Potenciar nuestra presencia a través de la negociación colectiva y del Diálogo Social en los mecanismos de acceso, movilidad y salida al mercado laboral, como institución garante de la igualdad, transparencia y no discriminación en los mismos.
- Potenciar el acceso a la carrera administrativa de forma objetiva, transparente, no discriminatoria y que abarque la totalidad de las plazas disponibles en las distintas administraciones públicas.
- Creación, potenciación, desarrollo y definición de las funciones y competencias de los observatorios de empleo en los distintos sectores y administraciones públicas.

II) PROPUESTAS

174.

- Estudiar desde los observatorios de empleo sectoriales las necesidades de plantilla, las ocupaciones con mayores perspectivas de desarrollo.
- Potenciar la creación a través de la negociación colectiva de comisiones paritarias con capacidad de influir en todos los procesos de acceso, mantenimiento y salida de trabajadores o empleados públicos en nuestras empresas y administraciones públicas.
- Definir cuáles son las funciones y servicios que deben ser prestados por las administraciones públicas y que no deben ser objeto de privatizaciones, externalizaciones o subcontrataciones.
- Adecuar las plantillas y recursos de los Servicios Públicos de Empleo a las necesidades de los servicios que tienen encomendados, para garantizar su papel en la implementación tanto de políticas pasivas como activas de empleo.
- Realización de un mapa de efectivos en todas las administraciones públicas (Administración General del Estado, comunidades autónomas, administraciones locales) que nos permita realizar propuesta de adecuación de plantillas y de movilidad interadministrativa.
- Adecuar las plantillas en las administraciones públicas a las funciones, competencias y cargas de trabajo existentes en cada una de ellas.

III) MECANISMOS DE EVALUACIÓN

175.

- Desarrollo de los acuerdos y normas participados por la Federación de Servicios a la Ciudadanía.
- Homogeneizar nuestras propuestas y actuaciones en nuestras empresas y administraciones públicas.

Ponencia

- Seguimiento de los datos estadísticos sobre empleo, que nos permitan adoptar las medidas correctoras ante la evolución del mercado de trabajo.

E.2. Formación para el empleo

E.2.1. Políticas activas de empleo. El sistema de formación profesional

I) DIAGNÓSTICO

176. Dentro de las políticas activas de empleo se engloban los sistemas de Formación Continua y Formación Ocupacional, que a su vez serían dos de los subsistemas, que junto a la Formación Profesional Reglada, cierran el sistema de Formación Profesional en nuestro país. La integración de estos subsistemas de Formación, que tiene su máximo exponente en la Ley 5/2002 de 19 de junio, de Cualificaciones y Formación Profesional, ha tenido una última fase conflictiva que ha impedido su pleno desarrollo, al no concretarse los mecanismos de certificación y reconocimiento de la formación, que deberían haber sido las últimas piezas para cerrar el funcionamiento de este engranaje. Las diferentes posiciones mantenidas entre las autoridades laborales y educativas han dificultado seriamente la materialización, desarrollo e implementación de este modelo formativo.
177. La integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua, tal y como quedó recogido en los IV Acuerdos Nacionales de Formación, debería haber sido más sencilla al encuadrarse ambas en el ámbito competencial de lo laboral, sin embargo el único logro conseguido es un mero porcentaje de participación de desempleados en las convocatorias de oferta.

II) OBJETIVOS

178.

- Alcanzar la integración plena del sistema de Formación Profesional.
- Definir los mecanismos del reconocimiento de la formación adquirida por trabajadores y trabajadoras o empleadas y empleados públicos, tanto por los procedimientos formales, como por procedimientos no formales.
- Consolidar el derecho individual y colectivo a la formación.

III) ACCIONES

179.

- Potenciar la coordinación entre las autoridades laborales y educativas en materia formativa.
- Desarrollar los mecanismos reales de integración de los subsistemas de formación profesional.
- Desarrollar los procedimientos de reconocimiento de la experiencia laboral.
- Potenciación de los Centros de Referencia Nacional y Centros Integrados.

IV) EVALUACIÓN

180.

- Seguimiento y, en su caso, propuesta de enmiendas sobre la normativa desarrollada por las distintas autoridades con competencias en la materia.
- Potenciar el desarrollo de los acuerdos y normas de los que nuestro sindicato forme parte.

E.2.2. Formación para el empleo, acción sindical y negociación colectiva

I) DIAGNÓSTICO

181. La negociación colectiva, los instrumentos que se derivan de la misma y sus contenidos son fundamentales para hacer eficaz el derecho a la formación derivado de los acuerdos en negociación colectiva y de las normas que regulan la formación.
182. La negociación colectiva puede ser un factor clave para impulsar la formación, facilitar el acceso a la misma, mejorar su calidad, vincular las cualificaciones profesionales con los sistemas de clasificación y de promoción profesional, promover el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, mejorar los contratos de formación, las prácticas no laborales y desarrollar políticas de formación en las empresas que contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores y trabajadoras.
183. Nuestra experiencia en negociación colectiva ha venido a demostrarnos que las principales líneas de trabajo difieren claramente en función del ámbito negocial de los convenios colectivos. Así, cuando se trate de convenios colectivos sectoriales, autonómicos o provinciales, las principales líneas de trabajo se deberían centrar en la concreción de las clasificaciones profesionales, así como los mecanismos y requisitos para pasar de unas a otras, favoreciendo y regulando la promoción profesional de carácter tanto vertical como horizontal.
184. Tras la reforma laboral y la adaptación de las clasificaciones profesionales por grupos profesionales, los trabajos realizados en las cualificaciones elaboradas por el INCUAL (Instituto Nacional de las Cualificaciones) podrán servirnos de guía orientativa para definir las funciones asignadas a cada uno de los grupos profesionales, evitando el desempeño por parte de personal asalariado público o privado de funciones propias de otros grupos.
185. Sin embargo, la posibilidad de definir mecanismos de acceso al mercado laboral en los convenios colectivos, irá en función del grado de vertebración de los sectores de los que se trate. En los casos en que se regulen actividades profesionales para las que exista normativa en materia de “carné profesional” deberá ser más fácil la concreción en la negociación, debiendo esforzarnos en incluir las mismas dentro de nuestras reivindicaciones.
186. Las posibilidades de negociación en convenios colectivos de empresa, además de centrarse y adecuar las clasificaciones profesionales a su propia realidad, posibilitan un mayor grado de concreción y regulación de los mecanismos de promoción y de acceso al puesto de trabajo, siendo conveniente siempre que sea posible que las organizaciones sindicales velen por la objetividad, transparencia, idoneidad y acceso a dichos procesos.
187. Por otra parte, la formación nos sirve en ocasiones para facilitar la afiliación, las elecciones sindicales, la entrada en los centros de trabajo y la pacificación de conflictos de todo tipo que puedan surgir en

Ponencia

el mundo laboral.

II) OBJETIVOS

188.

- Extender el derecho, individual y colectivo, a la formación, garantizando la efectividad del ejercicio del mismo.
- Contribuir al desarrollo del Sistema Nacional de las Cualificaciones (SNC) y darle estabilidad, manteniendo la definición, fines y principios pactados en 2006 para el subsistema de formación para el empleo y promoviendo los cambios necesarios para mejorar su calidad y extender su alcance. Mejorar la calidad, promoviendo una formación para el empleo que responda a las necesidades de trabajadores y trabajadoras, y que contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.
- Reforzar la participación y el Diálogo Social, implicándonos en el desarrollo de la formación para el empleo para reforzar el valor estratégico de la misma, garantizar la igualdad de acceso y la gratuidad, extender la negociación y el diálogo sobre formación y cualificación profesional en todos los ámbitos de acción sindical.
- Promover la calidad, estabilidad y eficiencia en la formación dirigida a trabajadores y empleados públicos.
- Garantizar la financiación adecuada y suficiente para responder a las necesidades de formación, y mejorar la eficacia y eficiencia en el uso de los recursos disponibles.

III) ACCIONES

189.

- Reforzar nuestra presencia en todos los ámbitos, ya sean bipartitos o tripartitos, donde se decida, se analice y se realicen propuestas sobre formación dirigida a trabajadores y trabajadoras en activo, ya sea tanto en el diálogo como en la concertación social ante la Administración y los gobiernos, o ante la propia empresa.
- Potenciar la mejora de la calidad de la formación, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo, garantizando una cobertura adecuada y una formación adaptada a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas.
- Garantizar que los fondos que se recaudan para financiar el sistema de formación sea destinados a tal fin.

IV) EVALUACIÓN

190.

- Seguimiento de las propuestas reguladoras sobre formación continua en los órganos competentes.
- Seguimiento del uso de los fondos económicos del sistema.

E.3. La formación continua

I) DIAGNÓSTICO

191. La planificación de los distintos programas de formación puestos en marcha desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía, organizados en forma de red nodular, nos lleva a mantener viva una interlocución con las empresas, asociaciones empresariales y la Administración en temas de formación, clasificación profesional, sistemas de acceso al mercado laboral y sistemas de promoción en más de trescientas Comisiones Paritarias de Negociación, en las que se establecen las bases tanto del contenido cuantitativo sobre el grado de cobertura del sistema, fuentes y niveles de financiación, como en aspectos cualitativos que están estrechamente vinculados a las áreas de acción sindical y negociación colectiva. Estos ámbitos y materias de negociación son, en algunas ocasiones, los únicos en los que tenemos representación sindical cuando se rompen el resto de espacios de negociación, bien sea actuando como organización (en el caso de las administraciones públicas) o como órganos unitarios de representación, negociando y regulando aspectos fundamentales para las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores y de las empleadas y empleados públicos a quienes representamos.
192. Este excelente nivel de aceptación está estrechamente ligado a la planificación de la formación que gestionamos, utilizando como instrumento la demanda de los solicitantes. A través de plenarios, reuniones sectoriales y territoriales, y de las necesidades formativas identificadas en las encuestas de detección de necesidades, que anualmente se realizan a los participantes de nuestros cursos, obtenemos una información concreta de lo que se requiere, muy próxima a las necesidades reales y actuales de los sectores productivos y de las empresas.
193. Por otra parte, todos los cambios normativos producidos a raíz de la última reforma laboral, nos obligan a estudiar, determinar y diseñar un programa de formación de cuadros sindicales capaces de actuar en un contexto tan cambiante como el actual, con propuestas y acciones concretas en sus distintos ámbitos de responsabilidad.

II) OBJETIVOS

- 194.
- Encuadrar la formación como un servicio prestado a las personas que trabajan por los agentes sociales.
 - Avanzar progresivamente en un modelo donde la participación de las organizaciones empresariales y sindicales se centre en la planificación, programación y dirección del subsistema de formación para el empleo, así como la evaluación, seguimiento e impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo. Esto conlleva revisar el actual sistema de convocatorias de planes y sus contenidos.
 - Revisar los organismos existentes en la actualidad, su composición y funciones con el objetivo de simplificar la toma de decisiones y facilitar la cooperación entre administraciones.
 - Proponer un marco de equilibrio sectorial y territorial en relación con las prioridades en cada uno de dichos ámbitos.
 - Garantizar una mayor estabilidad y continuidad a la oferta de formación, realizada hasta ahora por las organizaciones sindicales y empresariales a través de planes sectoriales o intersectoriales o por los Servicios Públicos de Empleo.

Ponencia

- Potenciación de los órganos de interlocución de carácter sectorial en materia formativa, dotándolos de una estructura adecuada a la realidad de los distintos sectores productivos.
- Formación de cuadros sindicales capaces de resolver todos los retos que los cambios productivos y normativos nos están exigiendo.

III) ACCIONES

195.

- Detección de las necesidades y demandas de los trabajadores y actuar sobre las mismas.
- Detectar las necesidades formativas de nuestros cuadros sindicales para dotarles de una formación específica y adecuada a sus sectores productivos, una vez que se garantice que los mismos poseen los conocimientos básicos de todo cuadro sindical.
- Diseño y elaboración de una formación sindical específica para nuestros sectores productivos que complemente la formación básica de los cuadros sindicales.
- Mantener una identidad propia de las cuotas por formación profesional dentro de los Presupuestos Generales del Estado.
- Potenciar el Instituto Nacional de Administraciones Públicas para que se convierta en el Centro de Referencia en la Formación Continua en las administraciones públicas, y sirva para potenciar los mecanismos de movilidad entre las distintas administraciones.
- Ampliar las funciones y competencias de las Comisiones Paritarias de Formación, para convertirse en el ámbito donde se detecten las necesidades de formación de las trabajadoras y trabajadores o en su caso empleadas y empleados públicos y ser referente sectorial a la hora de definir las necesidades de formación, las acciones formativas, los colectivos destinatarios de las mismas y los niveles de calidad de la formación que se imparten a estos colectivos.
- Proponer a las asociaciones patronales la reorganización de nuestro mapa de comisiones paritarias sectoriales de formación en uno más adecuado a nuestra realidad productiva.
- Aprovechar los trabajos realizados en INCUAL para la definición de funciones, dentro de las nuevas clasificaciones profesionales reguladas y modificadas en la reforma laboral.
- Potenciar el papel de la RLT, o en su caso de la representación sindical en la definición, diseño, seguimiento, control de los planes de formación de las administraciones públicas o de las empresas.
- Mantenimiento y desarrollo de nuestros acuerdos en formación:
 - 1.1. Acuerdo en materia formativa – Promoción y acceso a bomberos
 - 1.2. Acuerdo en materia formativa – Promoción, reclasificación y acceso a forestales.
 - 1.3. Acuerdo en materia formativa – Promoción, reclasificación y acceso en Correos y Telégrafos S.A.
 - 1.4. Cursos de capacitación para el trabajo en los siguientes sectores: (formación imprescindible y necesaria para seguir ejerciendo su profesión)

1.4.1. CAP obtención y renovación – transporte por carretera.

1.4.2. Formación en el transporte sanitario.

1.4.3. Formación en el sector de la pesca.

1.4.4. Formación en el sector de marina mercante.

1.5. Acuerdo en materia formativa – promoción en Telefónica SAU.

1.6. Acuerdo de formación para el sector de agencias de viajes.

1.7. En proyecto:

1.7.1. Acuerdo para la impartición de formación de controladores.

1.7.2. Acuerdo para la impartición de formación en ADIF.

IV) EVALUACIÓN

196.

- Plan de trabajo de formación sindical y acción sindical para mejorar la intervención en negociación colectiva.
- Coordinación con el plan de formación sindical confederal, de forma que nuestra formación sindical complemente aquellas especificidades concretas de nuestros sectores productivos.
- Coordinación con las secretarías encargadas de temas relacionados con juventud, mujer, autónomos, inmigrantes, mayores de 45 años.
- Coordinación con las secretarías de medio ambiente y prevención de riesgos laborales sobre cambios de modelo productivo.

F. Acción sindical internacional y cooperación

F.1. La globalización. Retos para el movimiento sindical

I) DIAGNÓSTICO

197. En el año 2009 coincidíamos en que, probablemente, estábamos ante una segunda globalización que plantearía la reducción del espacio público en ámbitos esenciales para la comunidad como la educación, el transporte, la sanidad, los servicios sociales o la información.
198. El panorama actual, con la crisis financiera más grave desde el crack de 1929, ha puesto en evidencia la debilidad de un sistema basado en la gobernanza de los mercados del capital frente a los Estados. Hemos asistido a varias fases en la evolución de la crisis que han tenido que ver con el rumbo político adoptado en Europa.
199. Al inicio de la crisis, tanto en las cumbres de Pittsburgh como en la de Londres, se identificaron los causantes y causas de la crisis económica, se adoptaron políticas económicas y sociales para los

Ponencia

- gobiernos que pretendían paliar los efectos de la caída del PIB.
200. En España y en otros países se lanzaron iniciativas para revitalizar la actividad económica inyectando cantidades ingentes de recursos públicos, se intentó salvar el sistema financiero e incluso se llegó a la conclusión de que éste había de ser regulado. Pero, lejos de establecer un modelo keynesiano y dar una salida social y justa a la crisis, los mercados golpearon con más fuerza y sería en mayo de 2010, con la cumbre del ECOFIN, cuando entramos en una nueva etapa bautizada como “la crisis de las deudas soberanas”; empiezan los rescates económicos aprobados por el Eurogrupo: Grecia el 2 de mayo de 2010, Irlanda en noviembre de ese mismo año y en mayo de 2011 Portugal.
 201. Estos rescates, con las medidas de recortes impuestas como condición para corregir el déficit público, están teniendo consecuencias desastrosas en numerosos países.
 202. El Gobierno español en 2010 dio un giro radical a sus políticas, imponiendo políticas que han provocado dos huelgas generales: primero el Gobierno socialista y recientemente el Gobierno del Partido Popular con sucesivas reformas laborales que merman sustancialmente las condiciones laborales de la clase trabajadora y limitan gravemente la capacidad de intervención de los sindicatos sobre la negociación colectiva.
 203. Esta crisis ha puesto en evidencia las graves carencias de la Unión Europea. Ha nacido un espacio que no puede calificarse de unidad económica sino de unidad de mercado. Se carece de política fiscal común, de instrumentos de gobierno o de presupuestos. Son estas debilidades las que se manifiestan hoy especialmente frente a la acción de los movimientos especulativo-financieros. El contenido antisocial del Pacto por el Euro y la gobernanza económica abunda en cargar sobre la clase trabajadora las consecuencias de la crisis o los cimientos de un incierto crecimiento.
 204. El actual contexto se aprovecha para poner en cuestión un equilibrio previo entre capital y trabajo, ya de por sí amenazado, entre otros factores, por controvertidas decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que cuestionaban o anulaban importantes derechos colectivos existentes o regulados hasta ese momento. La potencial ruptura de un pacto social tácito, inherente a la identidad europea, no dejará de tener consecuencias preocupantes.
 205. Y precisamente por eso entendemos que, desde la FSC, hemos de seguir trabajando por construir más y mejor sindicalismo internacional que debe, en su conjunto, articular alternativas prácticas y coherentes a un modelo de globalización basado exclusivamente en la liberalización de los mercados y que incrementa la fragmentación Norte/Sur. La cooperación sindical, que ha sido un eje de trabajo muy importante en nuestra Federación en los últimos años, ha de seguir interviniendo para colaborar en cambiar dicha realidad.
 206. Seguiremos trabajando en las federaciones internacionales en las que tenemos representatividad, pero impulsando, con carácter general, la priorización de nuestro trabajo en el ámbito europeo, con las diferentes federaciones europeas en las que trabajamos: Federación Europea del Transporte (ETF), Uni Network Internacional-Europa (UNI EUROPA), Federación Europea de Servicios Públicos (FSEP), Federación Europea de Periodistas (FEJ), la nueva federación internacional fruto de la fusión de tres federaciones relacionadas con la industria: IndustriALL (antes Federación Europea de Trabajadores de la Minería, Química y Energía—EMCEF), EUROCOP, poniendo siempre el acento en aquellas en las que por su volumen e importancia podamos desarrollar un papel efectivo.
 207. Promover, en el ámbito de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), a través de las relaciones bilaterales y del trabajo coordinado confederalmente en las FSE, una alternativa a la crisis de la deuda y la recesión europea.
 208. La superación de la crisis económica europea tiene que darse en un contexto en el que frenemos los

avances del neoliberalismo exacerbado que pretende acabar con el Estado de bienestar.

209. En el ámbito de lo que se ha venido a denominar Estrategia de Empleo 2020, con cinco grandes objetivos: empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía, no podemos dejar que se configure un panorama de cambio de modelo productivo desde la óptica productivista con la lógica del capital que ignora derechos sociales, porque nos encontraríamos con un patrón de crecimiento insostenible e injusto.
210. Por otro lado, hemos de ser capaces de canalizar e influenciar en las organizaciones europeas e internacionales en la defensa de unos servicios públicos de calidad, independientemente de la titularidad (como en el caso de los transportes).

II) OBJETIVOS

211.

- Proseguir, ahora más que nunca, con la unidad de acción internacional en aquellos ámbitos de nuestra competencia, enfocando nuestra actividad en Europa.
- Integrar las políticas de acción sindical internacional en aquellos ámbitos sectoriales que correspondan, difundiendo las campañas de acción internacional para que calen en el conjunto de nuestra afiliación.
- Defender los servicios públicos de calidad y combatir la política de privatizaciones adoptada en la UE.
- Contribuir, en la medida de lo posible, en la creación de un contrato social europeo que sustituya al histórico, cuyos grandes apartados deberían ser: salarios, empleo (respetando la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva), las pensiones, la protección por desempleo, la educación y la salud.
- Exigir la retirada del Reglamento Monti II y combatir la directiva de desplazamiento de los trabajadores.
- Combatir el libro blanco Hoja de ruta hacia un espacio único europeo de transporte: por una política de transportes competitiva y sostenible, estableciendo alianzas encaminadas a proteger los derechos de la clase trabajadora y los servicios públicos.
- Estudiar el impacto de los procesos de liberalización en distintos sectores como la liberalización postal en la UE en 2013, o los paquetes pendientes en ferrocarril, puertos, etc.
- Coadyuvar en las federaciones sindicales europeas colaborando con el resto de ellas para establecer acciones conjuntas encaminadas a fortalecer la Confederación Europea de Sindicatos, para que ésta se convierta en un instrumento eficaz para la intervención europea ante la crisis, reforzando las líneas de propuesta de alternativas sindicales a la crisis económico-financiera apoyando también las movilizaciones que a tal efecto se vayan organizando.
- Incrementar nuestra gobernanza en las empresas europeas en las que tenemos representatividad, a través de los comités de empresa europeos, luchando por una transición justa hacia una economía verde con bajas emisiones de carbono.
- Potenciar la intervención sindical en las llamadas cinco grandes del sector postal y logístico: DHL, TNT, UPS, FEDEX, GEOPOST.

Ponencia

- Participar en los Comités de Diálogo Social europeos sectoriales, impulsando la buena ejecución de los planes de trabajo que se realizaron para la Comisión, continuando así el trabajo desarrollado en esta materia en los distintos sectores.
- Potenciar el impulso de las redes de mujeres en las distintas federaciones internacionales en las que trabajamos, y continuar con el desarrollo de la lucha por la igualdad de mujeres y hombres, ahora más que nunca en época de crisis, poniendo nuestro foco de atención particularmente en las federaciones sindicales europeas.
- Impulsar la creación de un Comité de Jóvenes europeo en el marco de las federaciones europeas sindicales, estableciendo alianzas de trabajo conjuntas en torno a la defensa de los servicios públicos también con otras federaciones.
- Participar en la creación del Comité de Jóvenes de la Federación Europea del Transporte, estableciendo alianzas de trabajo conjuntas en torno a la defensa de los servicios públicos, también, y si fuera necesario, con UNI Europa.
- El nuevo Contrato Social Europeo como concepto/idea fuerza y estrategia a medio y largo plazo.
- Impulsar en el ámbito europeo las movilizaciones sindicales y sociales necesarias para lograr el cambio de las políticas dominantes. Articular las movilizaciones europeas con las nacionales. Reactivar el debate sobre la huelga general europea.

III) ACCIONES

212.

- Promover cuantas acciones sean necesarias para que la defensa de los servicios públicos sea un hecho. Impulsar, si fuera necesario, iniciativas legislativas ciudadanas como la del agua como servicio básico y derecho humano.
- Participar, junto con la CES, en cuantas acciones sindicales sean necesarias para que se revise la Directiva de Desplazamiento de los Trabajadores, oponiéndonos a un Reglamento Monti II.
- Impulsar, por medio de las federaciones europeas en las que tenemos representatividad, una convergencia efectiva para la acción conjunta para la defensa de los servicios públicos, incrementando la capacidad de influencia de la CES.
- Liderar las alternativas sociales y sindicales que han de acompañar al cambio de modelo productivo, realizando un seguimiento del proceso de liberalizaciones, y promover cuantas acciones sean necesarias para construir una verdadera Europa verde, con la creación de nuevos puestos de trabajo pero sin pérdida de derechos sindicales.
- Potenciar el estudio y la formación en materia de acción sindical internacional, teniendo en cuenta la relevancia que va a adquirir en los próximos años, en coordinación con la dirección de la Confederación Sindical de CCOO.
- Establecer un calendario de trabajo con la oficina de Bruselas de la FSC para impulsar planes formativos, en función de los fondos de la Unión Europea de los que se pueda disponer, para difundir la importancia de la acción sindical internacional entre los distintos cuadros sindicales de la FSC.

F.2. Cooperación internacional

I) DIAGNÓSTICO

213. La FSC trabaja a nivel estatal en cooperación a través de la Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga”, estando nuestras acciones integradas dentro del proyecto confederal financiado por AECID (Agencia Española de Cooperación al Desarrollo). Es un ámbito en el que se ha avanzado bastante durante los últimos años y, entendemos por lo tanto, que la lucha por un mundo justo y por una transición justa es más necesaria que nunca.
214. El desmantelamiento del Estado de bienestar, las privatizaciones, la movilidad del capital, las nuevas formas de organización del trabajo (la externalización, la subcontratación, el trabajo a domicilio, etc), la presión de las normas del trabajo y las operaciones transfronterizas efectuadas por las empresas multinacionales son algunos de los nuevos desafíos que han surgido a raíz de la globalización. En este contexto, al cual se agregan los retos planteados por la pobreza mundial, como sindicatos de clase creemos en la formulación de estrategias que luchen por la justicia social en la economía globalizada.
215. Hemos de participar en las actividades sindicales mundiales —OMC— o interregionales con Europa, relacionadas con los tratados comerciales o los procesos de asociación interregionales para defender la inclusión de cláusulas y otros instrumentos que garanticen tanto el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y el trabajo decente y el respeto al medio ambiente, como los principios del comercio justo.
216. Así como en campañas cuyos objetivos sean la defensa de los derechos humanos, laborales y sindicales en el mundo, y en los procesos de democratización de las sociedades. En particular se desarrollarán en defensa de la democracia y los derechos sindicales y laborales en los países árabes; de los derechos sindicales y laborales donde los sindicalistas sufren la muerte y las peores formas de represión por su actividad en defensa de los trabajadores (Honduras, Guatemala, Colombia, etc.); y en apoyo a los derechos políticos y humanos de los pueblos saharauí y palestino.
217. La apuesta por la solidaridad internacional y la globalización de derechos nos compromete a seguir cooperando con las organizaciones sindicales de los países en desarrollo en una coyuntura de crisis y en la medida de los recursos disponibles, manteniendo al menos la aportación solidaria del 0,7 por cuota de los afiliados para acciones de cooperación sindical internacional y sin perjuicio de que se puedan buscar otras fuentes de financiación que permitan ampliar y mejorar nuestro trabajo en materia de cooperación.
218. Desde que la cooperación en la FSC comenzó su andadura, se partió de un principio: fortalecer a los sindicatos como agentes de desarrollo, ya que este hecho nos hace avanzar hacia sociedades más justas y equitativas.
219. El derecho al trabajo debe ir unido a los derechos laborales individuales y colectivos. Reforzar las organizaciones sindicales de los países subdesarrollados o en vías de desarrollo, supone garantizar la lucha por estos derechos laborales.
220. Para hacer frente a la pobreza se requiere un ataque frontal que habilite a las personas con menos recursos, concediéndoles derechos civiles y políticos, garantizándoles una participación adecuada.
221. Así, se impulsó la puesta en marcha de algún sindicato, como el caso de los proyectos que se han venido desarrollando en la zona de África con la creación de un sindicato de transportes en Senegal. Estamos combatiendo la pobreza y dando instrumentos para el fortalecimiento de los derechos laborales en ese país.

Ponencia

222. Por otro lado, con el impulso de numerosas actividades formativas ligadas a proyectos de cooperación en los países del Sur, lo que hemos hecho es dotar a estas estructuras sindicales de mecanismos para combatir con mayor eficacia los efectos de la globalización.
223. Cuando hemos conseguido que las personas menos desfavorecidas se ligen al mundo del sindicato, se convierten en agentes de desarrollo: forman una fuerza colectiva, defienden sus derechos, se protegen sus intereses y se les abren nuevas vías al Diálogo Social con miras a mejorar de facto sus condiciones de vida y de trabajo.

II) OBJETIVOS

224.

- Fortalecer las organizaciones sindicales, ya que se hace imprescindible un sindicalismo fuerte y unido, con estrategias comunes y posiciones solidarias.
- Fortalecer la presencia de la FSC en cooperación como instrumento de desarrollo sindical.
- Establecer protocolos de cooperación con las contrapartes, particularmente en el sector del Mar.
- Fortalecer nuestra incidencia en las internacionales sindicales.
- Impulsar la formación en cooperación al desarrollo.
- Elaborar y presentar proyectos para subvenciones buscando vías ciertas de financiación que puedan ser rentabilizadas por la FSC.

III) ACCIONES

225.

- Realización de cursos para miembros de Ejecutivas, salidos en el nuevo congreso, sobre la cooperación en ideas y valores como instrumento de consolidación del Estado de bienestar y avance de la democracia.
- Continuar el trabajo con nuestras contrapartes, que puede ser a través de cursos o seminarios, cuando haya financiación, o con intercambios de reuniones para buscar estrategias comunes.
- Presentar proyectos para subvenciones con las vías de financiación que sean posibles.

IV) MECANISMOS DE EVALUACIÓN

226.

- Establecimiento de informes anuales de cada una de las acciones.
- Memorias de los cursos y talleres realizados.
- Comprobación de que las acciones llevadas a cabo tienen repercusión entre los afiliados y afiliadas, a los distintos sindicatos porque han incorporado lo realizado, a sus planes formativos, y de desarrollo sindical.
- Publicación en red de todo el material.



Bloque 2

El sindicato que tenemos, el sindicato que necesitamos

227. En los últimos 35 años, la sociedad española se ha visto afectada por múltiples y profundos cambios económicos y sociales. La globalización y la vertiginosa evolución de las nuevas tecnologías han comportado la aparición de nuevas formas de producción y organización del trabajo, al igual que nuevas y distintas formas de relaciones sociales, que sitúan al sindicato como representante de los intereses diversos y dinámicos de trabajadores y trabajadoras, que incluso pueden presentar elementos contradictorios.
228. En apenas unas décadas, el modelo productivo español ha evolucionado desde una economía basada en el proteccionismo arancelario y una escasa protección social a una economía abierta que basaba su competitividad en la utilización intensiva de mano de obra con bajos salarios, la desregulación, la precariedad, la economía especulativa y un sistema fiscal favorecedor de las rentas del capital frente a las rentas del trabajo. Paralelamente, y especialmente en las últimas dos décadas, se ha desarrollado, a impulsos discontinuos, un Estado de bienestar todavía insuficiente.
229. Como consecuencia de todo ello, formas de organización empresarial, la empresa, el centro de trabajo, han sufrido profundos cambios. La unidad empresarial que gestionaba de manera integral el proceso productivo con el mismo marco contractual y una única representación laboral ha desaparecido. Hoy, en la misma unidad empresarial, en el mismo centro de trabajo, conviven distintas empresas con distintos convenios colectivos de aplicación y distintas representaciones sindicales que en muchos casos, en nuestro interno, están organizadas en distintos sectores o federaciones.
230. Un mismo proceso productivo controlado en origen por una única empresa, descentralizado en su ejecución por distintas empresas en muchos casos dispersas territorialmente, con distintas regulaciones y convenios colectivos de aplicación, con múltiples representaciones sindicales organizadas sindicalmente en distintas estructuras sindicales, es nuestro hábitat cotidiano. Este escenario es donde tenemos que actuar e intervenir sindicalmente.
231. Paralelamente, durante estos años, el sindicalismo y especialmente las Comisiones Obreras hemos ido evolucionando, adecuándonos a los cambios. Ahora bien, ¿nos hemos transformado lo suficiente, con la profundidad necesaria y a la velocidad adecuada para hacer frente, en las mejores condiciones de eficacia y eficiencia, a todos estos nuevos retos?
232. Hemos construido un conjunto de propuestas sindicales para la negociación colectiva y la acción sindical capaces de dar respuesta adecuada a los nuevos retos. 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 nuestra legalización.
233. La inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras están ubicados en centros de trabajo de menos de 25 trabajadores. En cambio, en muchos casos nuestras lógicas internas, nuestras formas organizativas, responden al modelo de la sección sindical de la gran empresa.
234. 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 de toda esta maraña organizativa, 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 los delegados/as en los pequeños.

Ponencia

235. Esta realidad organizativa, en un contexto en el que el conjunto de nuestros recursos económicos y derechos sindicales en créditos horarios se están reduciendo (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.
236. Es necesario implementar y consolidar una práctica organizativa basada en la colaboración entre las distintas estructuras que conforman la organización. No competimos entre nosotros, en lo interno, para disputarnos “la propiedad” de los recursos, los afiliados o las competencias. Al contrario, colaboramos en términos de lealtad y eficiencia, con objetivos comunes mediante la cultura del trabajo organizado a través de “Planes de Trabajo Específicos” que definan con claridad los objetivos, los recursos disponibles, la distribución de tareas entre los distintos ámbitos federativos y la evaluación de los resultados que se convierten en el método de trabajo más adecuado para gestionar de manera más eficiente nuestros escasos recursos.
237. Es posible gestionar más eficientemente los recursos, desde la planificación y la priorización de los objetivos en función de las estrategias de la acción sindical y la negociación colectiva. Ello ha de permitir la reasignación de parte de estos potenciando la actividad del sindicato en el centro de trabajo.
238. Es necesario reflexionar sobre el necesario adelgazamiento de nuestras estructuras y órganos de dirección, dotándolos de mayor agilidad y eficiencia. En ningún caso se trata de disminuir el carácter colectivo de nuestras formas de dirección, que hay que seguir reforzando, ni de reducir la participación de los afiliados y afiliadas, que hay que seguir potenciando y organizando más y mejor nuestra presencia en los centros de trabajo. Lo que se pretende es destinar estos recursos humanos y económicos a reforzar la actividad sindical de las organizaciones territoriales y estructuras sectoriales más cercanas al centro de trabajo.
239. Las secciones sindicales de centro de trabajo son la forma de organización básica a partir de la cual se construye todo nuestro modelo organizativo. Ahora bien, debemos preguntarnos si nuestro modelo tradicional de sección sindical, cuando un número cada vez más importante de trabajadores y trabajadoras están en la micro-empresa, es la única forma organizativa de la que debemos dotarnos, o deberemos crear nuevas formas de organización más adecuadas a esta realidad.
240. El crecimiento afiliativo y el incremento de nuestra representatividad electoral son objetivos necesarios y posibles durante el próximo periodo son conjuntamente con la participación activa de nuestros afiliados y afiliadas en la vida interna del sindicato nuestras fuentes de legitimidad, las garantías de nuestra solvencia e independencia.
241. En síntesis, se trata de concebir el modelo organizativo como algo dinámico, capaz de adaptarse con agilidad a los cambios que se producen en el mundo del trabajo, a las necesidades de una acción sindical cada vez más compleja.
242. En el Congreso de constitución de la FSC que celebrábamos en marzo de 2009, apostábamos por un modelo organizativo que creemos necesario reafirmar. Pero esa reafirmación no impide que reflexionemos, en el contexto actual, sobre aquellos elementos que conviene mejorar dentro de la apuesta que el conjunto de CCOO hace por incrementar y mejorar la presencia del sindicato en los centros de trabajo y de mejorar la eficiencia de nuestro trabajo sindical. Se trataría, en este Congreso, de adaptar dicho modelo a cuatro elementos sustanciales:
- El contexto de crisis y de profundas transformaciones que está viviendo tanto el mundo de la empresa como el de las administraciones públicas, tratando de adaptar aquellos aspectos que ya están consolidados como cambios más “estables”, así como adquiriendo formas organizativas más flexibles que nos permitan adaptar nuestra organización de manera más ágil al

devenir de dichos cambios.

- La necesidad de impulsar cambios en nuestra cultura organizativa, en nuestros modos de organizar el trabajo y de ejecutarlo.
- La necesidad de adaptarnos a una realidad en la que tenemos el reto de una mayor y mejor atención y proximidad a los centros de trabajo y a la afiliación, con menos recursos económicos y materiales.
- La necesidad de reflexionar sobre nuestro funcionamiento durante tres años de fusión para, manteniendo los ejes centrales de la apuesta organizativa de Barcelona, establecer las correcciones y/o mejoras que nos permitan ser más eficientes y afrontar mejor los retos que tenemos por delante.

A. El modelo organizativo de la FSC

I) DIAGNÓSTICO

243. El modelo organizativo que se establecía en el I Congreso de la FSC se ha demostrado un modelo plenamente válido. Esto no ha sido casualidad. Uno de los ejes que articulaba la propuesta de fusión desde sus inicios es la coincidencia de las dos federaciones que dieron origen a la FSC (las antiguas FCT y FSAP) en determinados criterios comunes en dicho modelo organizativo. Decíamos en la Ponencia de nuestro Congreso constituyente:
244. *“Las pautas que han de regir, con carácter básico, la constitución y funcionamiento de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y sus estructuras, son:*
- *La capacidad de decisión y de dirección en sus respectivos ámbitos geográficos y funcionales reside en las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, en todos los aspectos de la acción sindical y organizativa desde las orientaciones y directrices señaladas por los órganos de dirección de la federación estatal.*
 - *La citada capacidad de autoorganización deberá regirse por los principios de eficacia, solidaridad entre las estructuras, mejor aprovechamiento de los recursos, garantía de cobertura sectorial, en la atención a los trabajadores y trabajadoras y en especial a la afiliación.*
 - *Atendiendo a sus peculiaridades territoriales, podrán decidir la creación de estructuras territoriales que, según los casos, podrán ser sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares o, en su caso, de otras estructuras de carácter funcional, cuyo funcionamiento, funciones y dirección se decidirán en los congresos o consejos de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad.*
 - *En su defecto, la federación de comunidad autónoma o nacionalidad podrá nombrar una delegación federal provincial, comarcal, intercomarcal o insular.*
 - *La existencia de dichas estructuras debe ser considerada por las respectivas federaciones, desde el convencimiento de que constituyen la estructura organizativa en la que se encuadran orgánicamente las secciones sindicales y la afiliación de un ámbito territorial determinado y que, a la vez, asumen en su ámbito las tareas de política sindical y organizativa, fijadas por las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y la federación estatal, y ostentan la representación unitaria e integrada de la federación en su ámbito territorial.*

Ponencia

- *Estas estructuras, en función del volumen afiliativo y la disponibilidad de recursos humanos y materiales, dispondrán de las estructuras de dirección que, en su caso, determinen los respectivos congresos y/o consejos de sus respectivas federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad.”*

245. Por tanto, debemos reafirmar la plena validez de los ejes vertebradores de dicho modelo:

- La apuesta por la confederalidad, en su triple vertiente: el orgullo y compromiso de la FSC en formar parte de la primera organización sindical de este país y formar parte del proyecto confederal; nuestro compromiso por impulsar el crecimiento y desarrollo de la Confederación y, por ello, de las organizaciones confederadas; y nuestra exigencia de ser parte de las decisiones confederales y, por ende, de las organizaciones confederadas.
- Nuestra apuesta firme por las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad como eje central de nuestro modelo organizativo, pues son las que expresan de manera más directa esa confederalidad: son rama en el territorio y territorio en la rama. Además, son las que deben hacer realidad el “sindicato de proximidad”, tanto de manera directa (a través de las estructuras de las que se dota) como a través de las secciones sindicales y los delegados/as.

No es una apuesta gratuita: es la que necesitamos ante nuestra realidad, muy condicionada por el mapa de competencias y servicios entre las diferentes administraciones. Pero también es la que necesitamos ante la realidad de la clase trabajadora en los sectores en los que intervenimos y ante la negociación colectiva y la estructura empresarial y administrativa en la que pretendemos intervenir.

- La necesidad de dotarnos de sectores como estructuras funcionales para la acción sindical, ante la necesidad de especialización y coherencia en la negociación colectiva y que los mismos integren, en los aspectos relacionados con la acción sindical y la negociación colectiva, a las secciones sindicales de su ámbito.

Los sectores no implican establecer un modelo dual (rama / territorio) de estructura organizativa. Somos una federación de rama, articulada en torno a estructuras organizativas que se despliegan en las diferentes federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad. Y que, para una mayor eficacia en la intervención en la negociación colectiva, se dota de sectores como estructuras funcionales para la acción sindical y la negociación colectiva.

246. Las tensiones y problemas habidos durante los primeros años de la FSC en algunos de sus ámbitos han tenido poco que ver con la estructura organizativa que se marcaba en el I Congreso: han estado más relacionadas con tres elementos:

- Un contexto de crisis económica profunda que nos ha obligado a afrontar multitud de retos en un corto período de tiempo, crisis en la que la prestación de servicios a la ciudadanía (especialmente los que se prestan desde lo público, pero no solo) se han visto atacados en lo que supone un cuestionamiento del modelo social europeo, como hemos reflexionado en la primera parte de la Ponencia.
- Las diferentes culturas organizativas en formas y modelos de trabajo diferentes que, a lo largo de los años, habían venido desarrollando las dos federaciones que dieron lugar a la FSC, e integrarlas, con lo mejor de cada una de ellas, creando una nueva y única cultura organizativa, no es tarea sencilla.
- La integración de equipos de trabajo y de dirección por lo general muy cohesionados y con

prácticas muy rodadas en un solo equipo tampoco es sencillo, y menos con las tremendas dificultades que nos ha tocado vivir.

247. Reafirmado el modelo organizativo, es necesario realizar algunas consideraciones de la experiencia de estos primeros años para, en este II Congreso que deberá ser el de la plena consolidación y despegue de la FSC, sin cuestionar los ejes de nuestro modelo organizativo, introducir las mejoras necesarias.
248. Apostábamos por la capacidad auto-organizativa de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad. Y mantenemos que debe seguir siendo el eje central de nuestra propuesta organizativa. Pero esa apuesta tiene sentido si dichas federaciones, partiendo de que tienen el conocimiento más directo de la realidad en la que van a operar, adaptan su estructura a dicha realidad.
249. El modelo organizativo que adopte cada una de nuestras federaciones debe contemplar un impulso decidido a aquellas estructuras que están más próximas al centro de trabajo, en coherencia con la apuesta que desde el conjunto de CCOO realizamos por un sindicato de proximidad. En esa dirección, la actual estructura tiene, en ocasiones, algunos problemas sobre los que debemos reflexionar.
250. A menudo nos hemos limitado a aplicar de manera mimética modelos organizativos anteriores (de una u otra de las federaciones de procedencia, o de ambas) sin valorar si es el que mejor se adapta a nuestra necesidad de intervención sindical. En otras ocasiones ha habido cierto mimetismo con el modelo organizativo de la federación estatal, reproduciéndolo en su ámbito, cuando éste es solo válido para dicho ámbito estatal.
251. No obstante, era algo previsible en el primer rodaje de una fusión tan compleja como la que ha dado origen a la FSC, que entre otras cuestiones precisaba de un conocimiento más completo de las “nuevas” realidades en las que nos iba a corresponder actuar.
252. La capacidad auto-organizativa de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad nunca se planteó para que éstas, a su vez, establecieran la “capacidad auto-organizativa” de las estructuras de ellas dependientes (sean éstas territoriales o sectoriales). Nuestra apuesta por las mismas como eje vertebrador de la Federación, y de su capacidad auto-organizativa como elemento fundamental, precisa de federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad fuertes, que no sean poco más que “coordinadoras” de las estructuras que de ellas dependen.
253. En otras ocasiones, en el desarrollo de esa capacidad auto organizativa nos encontramos con problemas en algunas ocasiones relativos a cómo se encuentran organizadas otras estructuras tanto de la propia federación (secciones sindicales) como a otras estructuras de la confederación (territorio) que convendría acotar.
254. Los retos principales que afrontamos en el inmediato futuro, y fundamentalmente los derivados de la necesidad de optimizar los recursos y mejorar la eficiencia (y la eficacia) de nuestro trabajo sindical y de impulsar lo que hemos venido a llamar “sindicalismo de proximidad”, conllevan necesariamente que hagamos una reflexión sobre las estructuras que tenemos (en número, en tamaño, en competencias, etc.), las que necesitamos para nuestros objetivos prioritarios y las que nos podemos permitir con los recursos, tanto humanos como económicos, de los que podemos disponer.
255. Disponemos de estructuras que no pueden atender lo que teóricamente tienen encomendado pero que, con su mera existencia, sirven en ocasiones de “excusa” para que nadie cubra sus carencias y vacíos. En otros casos nos hemos dotado de estructuras que van más allá de lo razonable para el ámbito del que se trata y que se convierten, por tanto, en estructuras más teóricas o nominales que reales.

Ponencia

256. A veces, aunque tengamos medios para cubrirlas y no vayan más allá de lo razonable sobre el papel, nuestras formas de trabajo (en ocasiones más en competencia que en colaboración) hace que dupliquemos esfuerzos de manera innecesaria.
257. Y todas las situaciones anteriores, además, suponen una infrautilización de los recursos de los que disponemos y una peor atención a las personas trabajadoras y a la afiliación.
258. Similar reflexión a la que hacemos sobre las estructuras podemos realizar en lo que toca a los órganos de dirección de los que nos dotamos. Las comisiones ejecutivas (y por extensión los comités y los consejos, las asambleas y plenarios sectoriales, etc.) son excesivamente numerosos, lo que resta eficacia, y, contra lo que pudiera parecer, debate y capacidad de elaboración y de propuesta a los mismos.
259. Además tendemos a reproducir hasta la última estructura un modelo (Secretariado o Permanente, Ejecutiva, Comité, Consejo o Asamblea) que está pensado para su utilización en los ámbitos superiores (federación estatal o grandes federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad) y que desincentiva la participación y el debate, porque hace que se repitan los mismos debates varias veces entre las mismas personas, y esto nos resta eficacia.
260. Y supone no solo, como en el caso anterior, una infrautilización de los recursos que tan caros nos son de conseguir, sino que además termina agotando la iniciativa en permanentes procesos “internos” que nos desvían de nuestro trabajo fundamental en lo externo.
261. Por lo que hace referencia a los órganos de dirección estatales, en el Congreso de Barcelona se eligieron unos órganos de dirección muy amplios, necesarios en aquel momento si se tiene en cuenta que hablábamos de una fusión de dos grandes organizaciones con equipos de trabajo que era necesario integrar. El objetivo de este II Congreso debe ser reducirlos de manera importante, tema éste que sería necesario realizar en cualquier caso pero que cobra especial importancia en el marco de optimización de recursos en el que se plantea esta ponencia.
262. Reducir estructuras y órganos no debe ir en contra ni de la pluralidad ni de la participación. Al contrario, debiera permitir impulsar instrumentos de participación más ágiles y próximos en la vida federal y confederal, comenzando por aquellas estructuras más próximas a la afiliación y al centro de trabajo.
263. Por otra parte, esta reducción de estructuras y órganos en ningún caso se puede hacer a costa de que la presencia actual de mujeres se vea limitada. Al contrario, y continuando con la política seguida hasta ahora de tendencia hacia la paridad, esta Federación tendrá la igualdad como principio básico a la hora de realizar su diseño organizativo.

II) OBJETIVOS

264.
 - Reiterar nuestra apuesta por la confederalidad y por el proyecto confederal. Ser más federación para ser más confederación.
 - Consolidar el modelo organizativo del I Congreso de nuestra federación, mejorando aquellos aspectos en los que la experiencia de estos años así lo aconseja.
 - Fortalecer las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad como base de nuestra Federación. Dentro de éstas, apostar por el desarrollo de las estructuras más próximas al centro de trabajo y a la afiliación.

- Manteniendo la capacidad auto-organizativa de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, acotar los límites de ésta dentro de los criterios confederales y federales y de los correspondientes planes de acción.
- Reducir y ajustar las estructuras, estableciendo en algunas de ellas umbrales mínimos de viabilidad y/o necesidad.
- Reducir los órganos de dirección, centrando nuestros esfuerzos (y nuestros recursos) en el núcleo de nuestra razón de ser como sindicato: la acción sindical y la negociación colectiva.
- Avanzar en los próximos cuatro años hacia la paridad de mujeres y hombres en los ámbitos de dirección de todas las estructuras sindicales, incluidas las secciones sindicales, normalizando la regulación que permita fomentar que las mujeres participen en todos los órganos.
- Mejorar nuestros cauces de participación y de toma de decisiones.

III) ACCIONES E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

265. Las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, en uso de su capacidad auto-organizativa, se dotarán en sus correspondientes congresos o, en su defecto, a través de su Consejo, de su propio modelo organizativo, atendiendo a su propia realidad. Podrá decidir, en consecuencia, dotarse de sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares o, en su caso, de delegaciones federales en esos mismos ámbitos.
- Para la constitución de sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares se establecerán unos umbrales mínimos de (afiliación / volumen de trabajadores a atender / medios para hacerlo –pendiente de lo que resulte del debate confederal–) que garanticen su viabilidad para hacerse cargo de la responsabilidad federal en su ámbito.
 - En su defecto, se podrán establecer delegaciones federales nombradas por el Consejo de la federación de comunidad autónoma o nacionalidad, sin menoscabo de garantizar los derechos de participación de la afiliación en dicho ámbito.
266. El modelo organizativo deberá guardar correspondencia, necesariamente, con el Mapa de Atención Federal, no pudiendo desarrollar estructuras para las que no se cuente con los medios necesarios para su adecuada implementación.
267. La definición de su modelo organizativo la realizará la federación de comunidad autónoma o nacionalidad en su congreso o, en su defecto (si así lo acuerda su congreso), en su Consejo, careciendo las estructuras dependientes de la misma (sean éstas organizativas o funcionales) de capacidad para modificar o alterar el citado modelo.
268. En cualquiera de los casos, las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad se dotarán obligatoriamente de los siguientes órganos de dirección:
- Comisión Ejecutiva, cuyo número no podrá superar lo establecido en las normas congresuales.
 - Consejo, en el que participará la Comisión Ejecutiva y una representación proporcional de acuerdo con los criterios de distribución que determine el congreso en coherencia con el modelo organizativo adoptado.

Ponencia

- Podrá dotarse además de un Comité.
269. En el caso de constituir sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares, los mismos se dotarán de una Comisión Ejecutiva cuyo número total de miembros no podrá ser superior al que figura en las normas congresuales. Podrán dotarse, además, de un Consejo si así lo determinara su congreso y/o el modelo organizativo que acordara el congreso de la federación de comunidad autónoma o nacionalidad de la que dependa.
270. En coherencia con la apuesta que se desarrolla en esta ponencia por la optimización de recursos, y para volcar nuestra actividad en lo que nos es más directamente propio, las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad se dotarán de aquellas secretarías propias de sus responsabilidades y ámbito de actuación (las relacionadas con la acción sindical y la negociación colectiva, entendida en sentido amplio, las políticas de igualdad, la organización y el desarrollo organizativo, las finanzas, la atención a la afiliación, las elecciones sindicales, etc.)
- En el caso de las responsabilidades más vinculadas a nuestro desarrollo como sindicato sociopolítico, salvo las que se relacionan con la defensa de los servicios a la ciudadanía, se establecerán los mecanismos de colaboración que garanticen nuestra participación a través de las organizaciones territoriales, absteniéndonos de desarrollar secretarías propias.
 - Igualmente se tasarán las responsabilidades o secretarías que podrán tener las estructuras dependientes de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, evitando aquellas que se vayan a desarrollar directamente desde la federación regional o desde el ámbito territorial o estatal.
271. En lo que hace referencia a los órganos de dirección estatales, la Comisión Ejecutiva Federal deberá reducirse de manera muy sensible en su número para que pueda ejercer de manera más eficaz su papel de órgano de dirección. Para ello, al igual que hemos señalado anteriormente en relación con los órganos de dirección de otras estructuras organizativas, deben centrar sus secretarías o áreas en aquellas que son propias de nuestras responsabilidades como organización de rama: las que se derivan de la acción sindical y la negociación colectiva, y las que implican un impulso y desarrollo de nuestra capacidad organizativa.
272. Debemos huir de cierto mimetismo con el mapa de secretarías confederal: la confederación tiene unas responsabilidades y nosotros, como federación de rama, otras. En ese sentido, y en relación con aquellas secretarías o responsabilidades más vinculadas a nuestro desarrollo como sindicato sociopolítico, salvo las que se relacionan con la defensa de los servicios a la ciudadanía, debemos reforzar nuestro trabajo de colaboración con la confederación que garantice nuestra participación en las mismas, pero ello no implica necesariamente que debamos desarrollarlas como responsabilidades propias en nuestro ámbito.
273. Mantenemos la apuesta por el Comité Federal como órgano de dirección en el que participe, además de la Comisión Ejecutiva, las personas que ostenten la secretaría general de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y de los sectores federales estatales. La reducción de dicho órgano, vendrá dada por la reducción en la Comisión Ejecutiva.
274. En cuanto a la composición del Comité Federal, si la representación de mujeres no alcanza los porcentajes previstos en los estatutos, se utilizarán los mecanismos previstos en los mismos, como acción positiva, incrementándose hasta un 10% su composición para dar cabida a aquellas mujeres que sean elegidas en el Consejo Federal de entre las mujeres allí representadas.
275. En lo que respecta al Consejo Federal como máximo órgano de dirección, la apuesta es que la re-

ducción de miembros del mismo vaya más allá de la que supone automáticamente la reducción del número de integrantes de la Comisión Ejecutiva Federal, manteniendo los actuales criterios estatutarios en cuanto a su composición.

B. El modelo sectorial de la Federación de Servicios a la Ciudadanía

I) DIAGNÓSTICO

276. El I Congreso de la FSC definía la articulación, en el ámbito de la FSC, de sectores federales estatales como estructuras funcionales para la acción sindical y la negociación colectiva, y marcaba los ejes centrales de lo que se ha venido a llamar el “modelo sectorial” como parte de los ejes centrales del acuerdo político que posibilitó la constitución de la FSC. Conviene recordar algunos de esos ejes:

“Otra de las señas de identidad que compartimos y que nos distingue de las demás federaciones de nuestra confederación es la necesidad de una intervención especializada en la acción sindical y la negociación colectiva, lo que justifica y explica la existencia y el papel de los sectores estatales.

Esa intervención la realizamos, desde estructuras funcionales para la acción sindical y la negociación colectiva, en la proximidad de los centros de trabajo y de las empresas, de forma especializada en la actividad y atención sindical de los distintos sectores productivos que conforman la federación, como instrumentos de defensa y representación de las personas trabajadoras y, en especial, de la afiliación, de los ámbitos concretos de actividad, dependencia administrativa y/o empresarial. (...)

(...) Nuestro modelo debe partir de reconocer la necesidad de que existan sectores estatales que desarrollen el trabajo que les es propio: la acción sindical y la negociación colectiva, teniendo en cuenta que ese modelo debe construirse sobre la base de la capacidad de autoorganización de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, las que decidan, de acuerdo con el modelo sectorial estatal, la mejor y más adecuada adaptación sectorial en cada territorio, en comunicación y coordinación con los sectores estatales.

Para ello, debemos dejar claro tres principios. El primero, que la federación, y dentro de ella todas las estructuras que la integran, es una organización de rama, independientemente del ámbito territorial y que, por lo tanto, no existe la dicotomía confederal de la rama y territorio.

El segundo, que la estructura sectorial es el instrumento de que se dotará la federación para desarrollar su acción sindical y la negociación colectiva en las empresas, administraciones y centros de trabajo y su estructura organizativa debe estar adecuada a esos fines.

El tercero, que también deben ser adecuados los recursos disponibles, entendiendo que los mismos son del sindicato con mayúsculas y, por ello, deben ser gestionados por las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y por la propia federación estatal de forma integrada, para que la suma de los actuales recursos se gestionen desde un principio de eficiencia y eficacia, garantizando los recursos necesarios a toda nuestra estructura orgánica o funcional”.

277. La experiencia de los primeros años de andadura de la FSC nos debe reafirmar en los principios que articulaban nuestro modelo sectorial: la necesidad de dotarnos de estructuras funcionales especializadas en los diferentes sectores productivos para la acción sindical y la negociación colectiva. Ahora bien, dicha reafirmación no debe ser obstáculo para que analicemos, por un lado, aquellas disfun-

Ponencia

ciones que el modelo nacido en el I Congreso ha mostrado en su desarrollo y, por otro, los cambios operados en nuestro tejido productivo, en el marco laboral y en la negociación colectiva, nos obligan también a redefinir algunos aspectos de nuestra realidad sectorial para que sirvan de manera más eficaz a los fines con los que nace nuestro modelo sectorial.

278. Nuestra federación tiene en su ámbito de actuación sectores muy diversos y, en algunos casos, heterogéneos, fruto la propia historia de las organizaciones que han venido a confluir en la FSC. Los 14 sectores federales estatales que en la actualidad conforman nuestra federación también son fruto de esa historia y de la realidad productiva y de negociación colectiva que existía, en su origen, en las anteriores federaciones que dieron origen a la FSC.
279. En el anterior Congreso fijábamos que *“La federación se configura partiendo de los sectores definidos en las dos federaciones de origen, siendo esta configuración objeto de reflexión durante el mandato congresual (...), la voluntad es que su número y composición no se modifique durante los cuatro años del primer periodo congresual, salvo razones justificadas y motivadas que así lo aconsejen y se aprueben por el consejo federal”*.
280. La realidad productiva ha cambiado, y la de la negociación colectiva, como se analiza en otras partes de la ponencia, puede cambiar aún más. El modelo productivo, el modelo de prestación de servicios a la ciudadanía, el tipo de tejido empresarial, la distribución de competencias entre las diferentes administraciones, etc., han alterado sustancialmente la realidad sobre la que debemos actuar. Frente a eso, siempre tardamos en reaccionar a esos cambios y en adaptar nuestra estructura sectorial a los mismos.
281. Si el eje de nuestro modelo sectorial se basa en que los sectores son estructuras funcionales para poder atender de manera especializada la acción sindical y la negociación colectiva en los diferentes ámbitos en los que actuamos, y esos ámbitos (y esa negociación colectiva) es diversa, necesitamos que los sectores también lo sean. Esto ya lo apuntábamos en los documentos aprobados en el I Congreso cuando decíamos que *“siempre hemos reafirmado el carácter distinto, por composición y ámbito de intervención, de nuestros sectores, lo que nos debe conducir a establecer modelos flexibles de organización y composición de los mismos”*. Sin embargo, la realidad nos ha llevado, en esta primera etapa, a un desarrollo sectorial que, con la excepción de los sectores de Administración Autónoma y Administración Local, ha sido muy mimético. Tiene poco sentido tener estructuras iguales para operar en realidades diversas.
282. Las dos federaciones que dieron origen a la FSC se dotaban de sectores como estructuras funcionales para la acción sindical y la negociación colectiva. En la teoría, ninguna diferencia había en lo que se establecía en el I Congreso de la FSC en relación con el papel de los sectores y lo que existía previamente. Pero en la práctica las diferencias eran mayores, fundamentalmente por la trayectoria histórica anterior en una y otra federación y por los hábitos que como consecuencia se arrastraban:
- En unos casos, manteniendo “de facto” (que no “de iure”) determinadas competencias organizativas y financieras en los ámbitos sectoriales, fundamentalmente a través de las correspondientes secciones sindicales de referencia, con el consiguiente “roce” con la correspondiente estructura organizativa federal.
 - En otros casos, llevando la capacidad “auto-organizativa” al terreno de la negociación colectiva, provocando con ello la ruptura de la coherencia en la misma en relación con la establecida, en el ejercicio de sus competencias, por la federación a través de los sectores federales.
 - Otro punto que, en ocasiones, ha motivado conflictos o confusiones ha sido el papel y la estructura del sector en el territorio. En la Ponencia del I Congreso se era plenamente consciente de

que se podían producir fricciones, ya que había que armonizar la capacidad auto-organizativa de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad (que, obviamente, afecta al papel de los sectores territoriales) con la competencia para la acción sindical y la negociación colectiva de los sectores federales estatales (que, obviamente, afecta a las estructuras organizativas territoriales). En estos casos no se ha utilizado el mecanismo “formal” que se diseñaba en la Ponencia del I Congreso (el Comité Federal) para solventar las discrepancias entre los sectores estatales y las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad.

- Desde la Federación Estatal no hemos sido capaces de desarrollar de manera plena los instrumentos de diálogo y participación de las estructuras funcionales y organizativas para, desde criterios y referencias comunes para la negociación colectiva, evitar o mitigar esos roces. Ni hemos ejecutado los instrumentos a nuestro alcance, en materia organizativa, que permitieran que la realidad de las competencias de cada estructura se aproximara a la diseñada en el I Congreso.

283. Definíamos también como uno de los ejes de nuestro modelo sectorial que *“estas estructuras integrarán, para la acción sindical en sentido amplio, a las secciones sindicales que conforman dichos sectores productivos pero manteniendo que las mismas, para su funcionamiento organizativo y para la dirección sindical en el territorio, sigan dependiendo de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, de las estructuras territoriales de ámbito inferior o de la propia federación estatal, cuando se trate de secciones sindicales estatales”*. Este principio sigue siendo válido, y cobra especial importancia ante los retos que, en materia de negociación colectiva y también en materia organizativa, tenemos por delante. Y para ello debemos resolver determinados aspectos:

- Si la acción sindical y la negociación colectiva que debemos desarrollar en cada uno de los ámbitos de actuación se define federalmente y se articula a través de los sectores estatales, porque así lo hemos decidido, la acción sindical y la negociación colectiva que desarrollamos en las secciones sindicales tiene que ser coherente y estar integrada en la que desarrollan los sectores en los que éstas se encuadran.
- Si las secciones sindicales para su funcionamiento organizativo dependen de las correspondientes estructuras organizativas de su ámbito geográfico (sea ésta la federación de comunidad autónoma o nacionalidad, el sindicato provincial o comarcal o la federación estatal), conviene integrar de manera más nítida dichas funciones en el ámbito de las citadas estructuras, solventando determinadas inercias que llevan a que los sectores estatales asuman (o se les demanden) funciones que no les son propias.

284. Más complejo sin duda ha sido el desarrollo del modelo sectorial en las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad. Partíamos en la anterior ponencia de integrar dos conceptos: de un lado, la capacidad auto organizativa de dichas federaciones, y de otro, de la posibilidad de, en ejercicio de la misma, desarrollar sectores o agrupaciones sectoriales en su ámbito. Decíamos en la ponencia:

“Otro aspecto determinante en el funcionamiento sectorial de la organización es la creación y el funcionamiento de las estructuras sectoriales en el territorio.

En función de la asunción de la acción sindical territorial, y para lograr una mayor eficacia en la actividad sindical, y muy vinculado a la existencia de ámbitos de negociación colectiva, las federaciones de nacionalidad o comunidad autónoma, con la participación de los sectores estatales, podrán articular estructuras sectoriales territoriales.

Para su funcionamiento se deben acordar las competencias que asuman dichas estructuras, los mecanismos que hagan viable su funcionamiento en materia de recursos humanos y eco-

Ponencia

nómicos y los procedimientos que garanticen la adecuada coordinación en materia de negociación colectiva”.

285. El desarrollo de este apartado en las diferentes federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad ha sido tremendamente variado y, en muchos casos, profundamente contradictorio: así, nos encontramos con que siendo los sectores instrumentos, fundamentalmente, para la negociación colectiva, tienen un mayor desarrollo territorial aquellos que en la práctica no tienen negociación colectiva propia (por ser ésta de ámbito estatal). Por el contrario, apenas tienen desarrollo (por ser habitualmente los que menos recursos tienen) los que más negociación colectiva propia tienen en el territorio.
286. En otras ocasiones se han creado estructuras sectoriales territoriales que en la práctica (por falta de recursos o, teniéndolos, por falta de cometidos concretos) poco o nada han contribuido a desarrollar las tareas para las que fueron creadas.
287. Tampoco han resultado todo lo útiles que debieran los mecanismos federales para conjugar la capacidad auto-organizativa de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad con las necesidades de despliegue territorial que, para la acción sindical y la negociación colectiva, expresaban los sectores estatales. Todo ello nos ha llevado a un mapa de despliegue sectorial en el territorio contradictorio con lo que definíamos en la ponencia, que deberemos resolver en el próximo mandato.
288. Definíamos unos sectores estatales dotados, para su funcionamiento, de secretaría general y comisión ejecutiva y, en su caso, asamblea o plenarios sectoriales (con la salvedad de los sectores de administración autonómica y local, conformados con un modelo específico muy concreto). Si bien el funcionamiento de los órganos de dirección que definíamos ha sido, como norma general, regular, la ausencia de un reglamento sectorial, pese al compromiso congresual, ha dificultado algunas de sus pautas de funcionamiento:
- Se han dado soluciones muy diversas a la necesaria participación de las secciones sindicales estatales en la vida regular de los sectores estatales, en algunos casos “absorbiendo” la sección sindical dominante al sector correspondiente, o en otros pocos casos viviendo “de espaldas” la sección sindical y el sector en detrimento de una acción sindical que debería ser integral y coordinada. Igual ha ocurrido en algunas ocasiones entre los sectores estatales y las estructuras sectoriales territoriales.
 - En el caso de las estructuras sectoriales territoriales, replicando de manera mimética una estructura y unos órganos de dirección que fueron concebidos para los sectores estatales, pero no para su extensión por los territorios.
289. En lo que respecta a la participación de los sectores estatales en los órganos de dirección federales, marcábamos en la anterior ponencia que *“los sectores estatales participarán en todos los órganos de dirección federal en la forma que se establezca estatutariamente, y lo acuerde el congreso federal, así como en los órganos de coordinación donde su presencia sea necesaria”*. Este aspecto se concretó en su participación, según marcan los estatutos, en los órganos de dirección federales (Consejo y Comité federales) a través de sus secretarios generales, y en todos los plenarios de las diferentes áreas o secretarías (en muchos casos aun cuando fueran para tareas o funciones que no eran de desarrollo propio de los sectores). En cuanto a su participación en el Congreso federal, la misma se remite, al igual que en el resto de federaciones de CCOO, a las correspondientes normas congresuales.
290. En lo que guarda relación con las agrupaciones profesionales, transcurridos más de tres años desde el I Congreso, la realidad cotidiana no ha permitido avanzar en el trabajo que allí preveíamos, y eso ha impactado de forma negativa en el trabajo y desarrollo de las Agrupaciones profesionales de po-

licía (local y autonómica), bomberos y agentes medioambientales. Deberemos por tanto reiterar los objetivos que nos marcábamos y poner los medios para que se pueda avanzar en los mismos.

II) OBJETIVOS

291.

- Reafirmar nuestro modelo sectorial ante la necesidad de desarrollar una acción sindical federal especializada mediante los sectores estatales como estructuras funcionales para la acción sindical y la negociación colectiva, manteniendo como estructuras organizativas las actuales en coherencia con los objetivos marcados en torno a un sindicalismo de proximidad.
- Reflexionar y, en su caso, adaptar, el número y composición de los sectores estatales existentes a la nueva realidad (productiva, empresarial, de competencias, de negociación colectiva) en la que vamos a tener que operar, impulsando los mecanismos de reordenación sectorial.
- Impulsar el papel de los sectores federales estatales como responsables en su ámbito, por delegación de la Federación Estatal, del desarrollo especializado de la acción sindical y la negociación colectiva federal, descargándoles de aquellas funciones que son propias de las estructuras orgánicas y que, por tanto, deben ser responsabilidad íntegra de éstas. Ver su colaboración necesaria en otras tareas.
- Articular los mecanismos o normas que permitan clarificar la integración de la acción sindical y la negociación colectiva de las secciones sindicales en la que desarrolle el sector en el que se integra, sin alterar la dependencia orgánica de dichas secciones sindicales.
- Desarrollar criterios y pautas comunes para el eventual desarrollo de los sectores o agrupaciones sectoriales en el ámbito de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, con pleno respeto a la capacidad auto-organizativa de éstas.
- Delimitar la estructura de los órganos de dirección de los sectores federales estatales, así como la participación de dichos sectores en los órganos de dirección federales.

III) ACCIONES E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

292. Partiendo del mantenimiento del modelo sectorial que se definía en el I Congreso, los sectores federales estatales tendrán las funciones y competencias que aquí se establecen por delegación de los órganos de dirección federales, y con los límites que se marcan en los estatutos. Dicha distribución de funciones se basará en los siguientes criterios:

- El principio rector de las funciones y competencias de los sectores federales estatales es la tutela y coordinación de los mismos por la Federación Estatal, dado que sus competencias son delegadas por la misma.
- La delegación se realiza sobre la Comisión Ejecutiva del sector estatal.
- Se reconoce la autonomía sectorial para el desarrollo de dichas funciones bajo las directrices marcadas por los órganos de dirección federales.
- Necesitamos un modelo flexible que se acomode a las distintas realidades sectoriales, lo que precisa de la definición de un patrón, en cada momento, para cada sector, acorde a su propia realidad. Y quien tutele dicha flexibilidad debe ser la Federación en su conjunto, con la partici-

Ponencia

pación de todas las estructuras.

- En aquellos ámbitos de acción sindical y negociación colectiva que afecten a más de un sector estatal, las funciones y competencias serán exclusivas de la Federación, que las desarrollará en colaboración con los correspondientes sectores implicados.

293. Las competencias propias de los sectores federales estatales que, por tanto, serán delegadas por la Federación a los mismos, serán las propias de la acción sindical y la negociación colectiva en su ámbito funcional, más aquellas (empleo, salud laboral, etc.) que directamente se derivan de la negociación colectiva y que de manera expresa se establezcan:

- Las citadas competencias se ejercerán bajo los criterios establecidos para la acción sindical y la negociación colectiva federal, pues forman parte de la misma.
- Su primer nivel de interlocución serán las secretarías de Acción Sindical y Negociación Colectiva, junto a la de Política Sectorial.
- Los órganos de dirección federales mantendrán la capacidad de recuperar para sí las competencias delegadas, además de en los casos que marcan nuestras normas y estatutos, cuando las mismas no se ejerzan.

294. Además de las citadas en el apartado anterior, los órganos de dirección federales podrán delegar de manera expresa y para cada uno de los casos en los sectores estatales las siguientes funciones y competencias:

- La acción sindical internacional en aquellas secciones o ámbitos exclusivos de un sector, bajo la coordinación y dirección federal.
- La coordinación de la acción sindical internacional en los comités de empresa europeos de su ámbito exclusivo.
- La participación, en representación de la Federación, en aquellos ámbitos de participación institucional o social exclusivos de su ámbito sectorial.

295. Los sectores federales estatales participarán de manera específica, a través de los correspondientes planes de trabajo, en el desarrollo de aquellas funciones y competencias que, siendo exclusivas de la Federación, mantienen relación estrecha con la negociación colectiva y la acción sindical (formación, desarrollo de políticas sectoriales, EleccionesSindicales, Afiliación).

- En aquellas materias propias sectoriales pero que estén ligadas a las relaciones institucionales o políticas y/o a las políticas regulatorias y/o a la definición de políticas sectoriales o a las formas de prestación de servicios a la ciudadanía, la competencia será federal, quien la ejercerá en coordinación con el sector o sectores estatales afectados y con su participación.
- Igualmente, en materia de elecciones sindicales, si bien la competencia plena reside en las estructuras organizativas, se deberá establecer la participación de los sectores estatales en las mismas, muy especialmente en aquellos casos de concentración sectorial de procesos electorales.
- En materia de afiliación, integrando las estrategias de afiliación en sus planes de trabajo de cara a la acción sindical, de manera integrada con los planes de trabajo federales.

- Proponer a la Comisión Ejecutiva Federal la constitución de secciones sindicales de ámbito estatal, en función de su nivel afiliativo o de otras circunstancias derivadas de la negociación colectiva o la acción sindical.

296. Independientemente de que los sectores federales estatales se conformen mediante congresos, no tendrán competencias propias organizativas ni financieras, más allá de las funcionalidades en estos aspectos que sean necesarias para el desempeño de sus competencias propias, negociación colectiva y acción sindical.

- La gestión de conflictos estatutarios y normativos recaerá en las correspondientes estructuras organizativas competentes estatutariamente.
- Tendrá flexibilidad en los recursos sindicales que tenga asignados dentro de los mapas de atención y de recursos, siendo conscientes de que la gestión integral reside en la Federación Estatal, independientemente de su origen. Tendrán también una función fundamental en la captación de recursos, que como todo debe ser considerado “patrimonio” global de la Federación.
- Los sectores estatales se dotarán de presupuestos, aprobados y evaluados como parte de los presupuestos federales. Mantendrán cierto grado de autonomía de gestión de sus propios presupuestos para las correspondientes estructuras estatales. En aquellos ámbitos que tengan ingresos propios ajenos a las dotaciones federales, los mismos se considerarán a todos los efectos como ingresos federales, con independencia de su integración en los presupuestos propios de los sectores, y se regirán por los principios financieros que la organización determine en cada momento.
- Los sectores estatales tendrán las potestades necesarias para el desarrollo de sus competencias, así como para la toma de decisiones y gestión de conflictos en su ámbito de actuación. Contarán para ello con los necesarios poderes de representación para la actuación en los ámbitos relacionados con la negociación colectiva que les son propios (comisiones negociadoras, sistemas de mediación y solución extrajudicial de conflictos).
- Colaborarán en aquellas materias que, aun no siendo de manera específica de su competencia, así se establezca en los correspondientes planes de trabajo federales. Respecto a la participación de los sectores estatales en los plenarios de áreas, en el ámbito estatal se garantizará la asistencia a plenarios de acción sindical, empleo, negociación colectiva, política sectorial y afiliación, así como a aquellos específicos de las competencias que tienen delegadas. En el resto de plenarios, será responsabilidad de cada secretaría u órgano convocante en función de los contenidos optar en cada convocatoria por incluir o no a los sectores estatales, garantizando en cualquiera de los casos que la información de las conclusiones llega al conjunto de la organización.

297. Dependiente del Comité Federal, se constituirá una Comisión de reclasificación sectorial que analizará la configuración actual de los diferentes sectores estatales así como su adecuación a la actual realidad del modelo productivo, el modelo de prestación de servicios a la ciudadanía, el tipo de tejido empresarial, la distribución de competencias entre las diferentes administraciones, etc. También analizará la situación de los recursos disponibles que se deriven de los mapas de recursos y de atención federales. Dicho análisis contará con el diagnóstico realizado por los propios sectores.

- Derivado de dicho estudio, el Consejo Federal, a propuesta del Comité Federal, podrá acordar la reordenación del número y composición de los actuales sectores federales para dotarnos de una estructura más ágil y próxima a la realidad en la que operamos.

Ponencia

- En la actualidad, la Sección Sindical Intercentros de la ONCE no está encuadrada en ningún sector, dependiendo directamente de la Comisión Ejecutiva Federal. En el estudio antes citado se analizará, previo diagnóstico de dicha sección sindical, si mantiene su actual situación o se integra en alguno de los sectores estatales resultantes.
 - En el citado acuerdo se deberá incorporar, en el caso de que se modificara el mapa sectorial actual, el proceso de transición hacia el nuevo mapa sectorial, proceso que en cualquier caso no culminará más tarde del proceso congresual hacia el III Congreso de la FSC.
 - El citado proceso se llevará a cabo considerando las conclusiones que tanto en materia de colaboración federativa como, en su caso, de reordenación del mapa de federaciones, adopte el X Congreso Confederal.
298. El Consejo Federal, bien a través de un reglamento de secciones sindicales propio que desarrolle el reglamento confederal o bien mediante una norma específica para esta materia, determinará de manera específica la dependencia, en cuanto a la acción sindical y la negociación colectiva, de las secciones sindicales de las correspondientes políticas federales de acción sindical y negociación colectiva federales que se desarrollen a través de los sectores estatales, manteniendo la dependencia para el resto de materias de las correspondientes estructuras organizativas de su ámbito.
299. Los sectores estatales se dotarán de los siguientes órganos o estructuras:
- Elegirán, como norma general, en sus congresos o conferencias, un secretario o secretaria general y una Comisión Ejecutiva. El número de integrantes de dicha Comisión Ejecutiva no será superior al que se fija en las normas congresuales. La citada Comisión Ejecutiva será la que gestione y dirija el resto de foros propios del sector estatal (asamblea, plenarios, reuniones monográficas, etc.).
 - Además, se dotarán de una Asamblea o Plenario Sectorial, cuyo número no excederá las 50 personas, en el que participarán los responsables sectoriales de comunidad autónoma o nacionalidad (si los hubiera, o un representante acordado por la federación de comunidad autónoma o nacionalidad respectiva, de no existir responsable sectorial) y, en su caso, los secretarios generales de secciones sindicales estatales (al menos las de mayor afiliación) en aquellos sectores con presencia significativa de las mismas. Su composición se acordará en sus respectivos congresos. Dicha asamblea o plenario sectorial se reunirá al menos una vez al año, y serán las encargadas de evaluar la acción sindical y la negociación colectiva de su ámbito de actuación así como de adaptar la estrategia y criterios de desarrollo de la estrategia de acción sindical y negociación colectiva federales en su ámbito.
 - De manera excepcional, dicha asamblea o plenario sectorial tendrá la capacidad de realizar las ampliaciones / sustituciones / revocaciones de la Secretaría General o de la Comisión Ejecutiva que los estatutos federales recogen como función de los consejos, con los mismos requisitos y criterios que se fijan para estos. De los cambios habidos será informado el Consejo Federal.
 - En el caso de los sectores federales estatales aún no constituidos, la Comisión Ejecutiva Federal nombrará una persona responsable del mismo y, en su caso, un equipo de trabajo en el que participarán, en su caso, las personas responsables de dichos sectores en aquellas federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad en las que el mismo esté constituido, no existiendo en estos sectores más órganos o estructuras.
300. En el caso de los sectores de Administración Autonómica y Administración Local, las conferencias o congresos nombrarán un secretario o secretaria general y una Comisión Permanente en número no

superior a cinco. La comisión ejecutiva de dichos sectores estará formada por el secretario o secretaria general, el grupo de trabajo antes mencionado y los responsables de administración autonómica o local de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad respectivos (excepcionar en esto los límites a cambios en estatutos para comisiones ejecutivas).

301. Se sustituirá la Conferencia Sectorial fijada en la actualidad en nuestros estatutos federales por un Comité Federal ampliado anual que realice balance de la negociación colectiva del año anterior y establezca los ejes fundamentales de la estrategia de negociación colectiva para el año siguiente.
302. Manteniendo la plena capacidad auto-organizativa de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, el desarrollo de sectores o agrupaciones sectoriales en dicho ámbito estará sujeto a determinados patrones comunes:
 - La existencia o no de sectores en el ámbito de las Comunidades autónomas o nacionalidades deberá estar justificada en relación con las funciones que les son propias (acción sindical y negociación colectiva), no pudiendo asumir por tanto otras que son responsabilidad de las estructuras organizativas. En dicha decisión deberá concretar también cuáles de las funciones propias de los sectores se van a delegar en dichas estructuras.
 - Lo anterior no impide que, en los correspondientes planes de trabajo o mapas de atención, las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad asignen a las personas responsables de los sectores otras tareas cuya responsabilidad, en cualquiera de los casos, mantendrá la correspondiente estructura organizativa.
 - En el plazo de un año desde la celebración del Congreso, el Comité Federal realizará un debate monográfico sobre el mapa de sectores existente en las federaciones de Comunidad autónoma o nacionalidad y arbitrará las soluciones a las posibles discrepancias o disfunciones existentes.
 - Los sectores de comunidad autónoma o nacionalidad se dotarán de una persona responsable o coordinador/a y, en su caso, un equipo de trabajo, todo ello integrado en el correspondiente mapa de atención de la federación de comunidad autónoma o nacionalidad respectiva.
 - En aquellos casos en los que el o la responsable o coordinador/a y, en su caso, el equipo de trabajo, no haya sido elegido en el marco del proceso congresual al II Congreso de la FSC, su nombramiento se realizará con los mecanismos establecidos para el nombramiento de las delegaciones federales en la ponencia congresual confederal.
 - No existirán sectores en ámbitos inferiores al de la comunidad Autónoma o Nacionalidad, con independencia de las responsabilidades o tareas que se asignen en los correspondientes planes de trabajo o mapas de atención de dichos ámbitos.
303. En cuanto a la participación en los órganos de dirección federales estatales:
 - Las personas que ostenten la Secretaría General de los sectores federales estatales formarán parte del Comité y del Consejo Federal, y así se recogerá en el correspondiente artículo de los estatutos referido a la composición de ambos órganos.
 - Para posibilitar la participación en el Congreso de las estructuras y equipos de dirección a través de los que la Federación desarrolla la acción sindical y la negociación colectiva especializada en cada uno de los ámbitos, evitando que dicha participación tuviera que ir a través de las estructuras organizativas territoriales (en las que no desarrollan lo principal de su actividad

Ponencia

por ser ésta de ámbito estatal), se ha acordado que para el II Congreso Federal los sectores estatales tengan una vía directa de acceso al Congreso.

- No obstante lo anterior, su participación en los congresos de la FSC se recogerá en los Estatutos, al igual que en la actualidad, remitiéndolo a las correspondientes normas congresuales.

C. Las secciones sindicales

I) DIAGNÓSTICO

304. En CCOO hemos venido repitiendo que debemos estar allí donde se solventan los intereses de los trabajadores y trabajadoras, y aunque esto no debe hacerse únicamente en el centro de trabajo, si es allí donde más se demuestra la necesidad de que el sindicato se sitúe con protagonismo en la empresa, en el centro de trabajo.
305. Debemos revitalizar la acción sindical a través de la organización del sindicato en la empresa, porque es el espacio donde se hacen efectivos los cambios, por tanto, es el terreno en el que primero deben responderse a los retos que el sindicato tiene ante sí. Para ello, debemos impulsar la participación del conjunto de la afiliación en la vida regular de las secciones sindicales, potenciando la intervención de las mujeres y de los jóvenes, por ser los colectivos con mayor precariedad laboral.
306. Pero para poder influir en los cambios, el sindicato debe estar organizado atendiendo tanto a las disposiciones empresariales como a su organización, así como a los nuevos métodos empresariales que se están imponiendo. Desde FSC tenemos que impulsar nuevas fórmulas organizativas porque se entiende que, ante determinados modelos de organización empresarial, hay que contraponer nuevos modelos de actuación sindical.
307. Estamos observando transformaciones empresariales muy significativas que nos deben llevar a hacer cambios en lo organizativo para poder atender todas las necesidades de la afiliación y del conjunto de las personas trabajadoras afectadas por esos cambios empresariales.
308. La gran empresa o administración que realizaba todo el proceso productivo, se está transformando en diferentes unidades empresariales o de negocio, delimitando qué actividades pueden externalizarse o subcontratarse. Por tanto, hay que añadir a los cambios operados en el sistema productivo, la confluencia de distintas empresas, que sectorialmente o federalmente pueden ser diferentes, pero que comparten un mismo espacio físico, de mayor o menor dimensión, y que también necesitan de atención sindical.
309. Desarrollar esta línea de trabajo se tiene que consolidar como imprescindible para poder organizar más y mejor a los trabajadores y trabajadoras y como el medio para fortalecer a CCOO como el instrumento que necesitan. Ampliar y reforzar la presencia del sindicato en el centro de trabajo es un objetivo, que ha de convertirse en la prioridad organizativa de la actividad del sindicato.
310. En definitiva, la extensión y consolidación de la descentralización productiva, y sus consecuencias en la externalización de actividades, la subcontratación de obras y servicios, el nacimiento de empresas multiservicios, tiende tanto a la eliminación de los derechos laborales y sindicales de los sectores productivos y de los servicios tradicionales, como a la no consolidación en los nuevos. Todo ello en un contexto de mercantilización e individualización de las relaciones laborales, sobre todo después del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
311. Todo lo anterior debe reforzar nuestra apuesta por un trabajo sindical más “pegado” al centro de tra-

bajo, concibiendo la sección sindical de centro de trabajo como eje fundamental de nuestro desarrollo organizativo, para lo que se hace necesario dotar de estabilidad a su actividad.

312. En el caso de las secciones sindicales intercentros, supone una apuesta por sindicalizar nuestro trabajo en el ámbito de las empresas o administraciones más grandes y/o con multitud de centros de trabajo. Se ha entendido siempre que la sección sindical intercentros es la referida a la misma empresa o administración que tenga varios centros de trabajo, sin especificar el ámbito de la misma (provincial, autonómico o estatal), dando la potestad de constitución a la organización de rama correspondiente previa consulta a las secciones sindicales de centro.
313. Es necesaria la definición exacta, por parte confederal, o en su caso federal que lo desarrolle, en un Reglamento de Constitución de Secciones Sindicales, de los diferentes tipos de secciones sindicales existentes. Dentro de FSC podemos encontrar diferentes denominaciones: de centro, intercentros, provincial, intercentros estatal, sección estatal, de grupo, etc.
314. Si entendemos que la sección sindical es el órgano del sindicato en la empresa y es a través de ella como se puede intervenir y ejercer la acción sindical, debemos darle las competencias a la sección sindical del conjunto de la empresa y limitar la actuación de las secciones sindicales de centro a temas concretos de su ámbito.
315. Mención aparte debe hacerse con las secciones sindicales de grupo de empresas, en cuanto al ámbito al que referir la actuación de la sección sindical. La LOLS reconoce a las secciones sindicales como el mecanismo que facilita la presencia del sindicato, para el desarrollo de sus funciones en el marco empresarial. De lo que se deduce que la ley circunscribe a ámbitos muy determinados la actuación del sindicato. Sin embargo, ante la innegable realidad jurídica de los grupos de empresa, es obviamente indiscutible la admisibilidad de legitimación y actuación de secciones sindicales del mismo nivel, que respondan a la equiparación de las partes porque la presencia del sindicato no es exclusiva de un ámbito concreto, sino que estos serán los que se configuren en cada momento por la realidad cambiante, y que permitan al sindicato intervenir en cualquier ámbito.
316. La realidad actual está condicionada por tres factores que hacen que nuestro mapa actual de secciones sindicales intercentros presente ciertos problemas:
 - Los cambios operados en el sistema productivo, en el ámbito de la empresa, y también en las formas en las que la Administración organiza la prestación de sus servicios y el ejercicio de sus competencias, hace que un instrumento que, por definición, pretende dotar de estabilidad y coherencia a nuestro trabajo sindical en un mismo ámbito, como es la sección sindical intercentros, mantenga una estructura que se parece en poco a la estructura real de la organización en su ámbito.
 - Esa realidad se produce tanto en el mundo de la empresa como, con mayor velocidad, en el de la Administración, especialmente en las administraciones más complejas (a menudo, con cada cambio de gobierno), sin que el sindicato tenga respuestas ágiles a esas circunstancias.
 - Por último, en ocasiones tenemos estructuras de secciones sindicales “intercentros” sin que las mismas estén soportadas en una red de secciones sindicales de centro de trabajo, a menudo porque hemos tenido la necesidad de constituir polos de referencia como sindicato en el ámbito de la empresa o administración correspondiente, pero sin que hayamos hecho el trabajo posterior de desarrollo organizativo. Eso supone tener una estructura que “en la teoría” nace del centro de trabajo pero que a veces se aleja de él.

II) OBJETIVOS

317.

- Ligar la actividad y participación sindical con la necesidad de estar afiliado. Si el sindicato funciona y da participación, aumenta la afiliación y con ello se facilita la estructuración organizativa.
- Constitución de secciones sindicales en aquellos centros de trabajo que tengan más de 25 personas afiliadas.
- Buscar alternativas organizativas para los centros de trabajo con afiliación menor a 25 personas, agrupándolos por zonas geográficas o sectores, diferenciando entre las que tengan representación unitaria pero no estructura del sindicato y las que no tengan ni representación unitaria ni representación sindical.
- Obligatoriedad del registro y renovación de todas las secciones sindicales constituidas dentro del proceso congresual confederal.
- Realización de un mapa de empresas en las que tengamos representación sindical en los órganos unitarios y que, sin embargo, no tengamos sección sindical constituida.
- Elaboración de un Plan de Desarrollo Organizativo, en el que se fijen objetivos de creación de secciones sindicales en función del nivel de afiliación.
- Obligatoriedad de calendarizar en las estructuras más próximas (sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares, o delegaciones federales en su caso) al menos dos reuniones al año con las secciones sindicales para debatir y conocer la opinión sobre la política global de CCOO.
- Reordenar el mapa de secciones sindicales intercentros para hacerlo más estable y más próximo a la nueva realidad productiva y a la reordenación de los servicios y potestades de las administraciones.

III) ACCIONES E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

318. Priorizar estas líneas de trabajo se convierte en estratégico para poder organizar más y mejor a los trabajadores y trabajadoras y el medio para fortalecer a CCOO como el instrumento que necesitan. Ampliar y reforzar la presencia del sindicato en el centro de trabajo es el objetivo prioritario, que ha de convertirse en el centro de toda la actividad del sindicato. Debemos trabajar con el objetivo de constituir secciones sindicales en los centros de trabajo con más de 25 personas afiliadas.
319. Cuando definimos el término “más sindicato” en la empresa, nos estamos refiriendo básicamente a aquellas en las que no estamos o que nuestra presencia es débil.
320. Pero esta apuesta exige de un desarrollo organizativo en el que una parte importante de la actividad sindical desarrolle y consolide su propia estructura. Invertir una parte de la actividad de las estructuras en la organización del sindicato, se hace cada vez más imprescindible.
321. Para ello es necesario elaborar un Mapa de la Realidad Organizativa que distinga entre las diferentes variables que nos encontramos.

- **Empresas o administraciones en las que CCOO tiene sección sindical.** En estas, debemos garantizar la actividad sindical regular, reforzar el discurso general del sindicato, así como una relación estrecha con la afiliación y a partir de ahí con los trabajadores y trabajadoras, fortaleciendo los mecanismos de participación y consiguiendo una relación fluida de la estructura con el sindicato en la empresa.
 - **Centros de trabajo en los que haya representación sindical y no exista sección sindical,** se debe desarrollar un Plan para la implantación y desarrollo del sindicato en las mismas. En él se debe contemplar, al menos, número de trabajadores y trabajadoras, representación sindical existente, nivel de afiliación y todo lo concerniente a negociación colectiva que pueda afectar al desarrollo organizativo.
 - **Empresas en las que no haya ni sección sindical ni representación sindical,** pero tengamos afiliación, debemos realizar igualmente un mapa que nos permita establecer una programación de actividades a realizar para que la presencia del sindicato en estos centros de trabajo sea efectiva.
322. En la programación de este Plan se debe incorporar un calendario de encuentros o reuniones periódicas con la representación sindical, con cada empresa de forma individual o de manera colectiva con distintas empresas de un mismo ámbito sectorial o territorial, además de la planificación de reuniones con toda la afiliación de las mismas.
323. Otra de las prioridades para el próximo periodo es la elaboración de un Plan de Desarrollo Organizativo como parte del Mapa de Atención, en el que se calendarice la creación de secciones sindicales en función del nivel de afiliación, en el que se haga una previsión de incremento de la afiliación, y que contemple las prioridades sindicales. Este Plan debe ser elaborado por las estructuras sindicales superiores, impulsándolo y haciendo un seguimiento semestral de su cumplimiento.
324. En las empresas y administraciones públicas en las que haya distintos centros de trabajo y que tienen sección sindical y/o estructura organizada, la prioridad debe ser estar en la presencia sindical en los centros de trabajo, con la afiliación y con las plantillas, garantizando una asistencia efectiva de la representación sindical de CCOO, evitando con ello la lejanía del sindicato, que de hecho se viene produciendo en no pocos centros de trabajo, y que está teniendo consecuencias negativas para el desarrollo de la acción sindical y también en términos electorales y por tanto de representación y organización.
325. Hay que reforzar los mecanismos de participación, de manera descentralizada; hay, en definitiva, que reforzar la presencia efectiva del sindicato. Se tiene que hacer palpable la proximidad de CCOO, con sus iniciativas, con sus propuestas, en los centros, en los sectores, respondiendo a la inquietud de la afiliación y a los problemas individuales y colectivos.
326. En las empresas y/o sectores en los que habiendo representación sindical no existe estructura del sindicato, hay que programar de inmediato un Plan de Extensión y consolidación organizativa. Se tiene que programar la realización de un trabajo sindical en los mismos términos que los apuntados anteriormente, añadiendo la peculiaridad de la diversidad de centros y su localización.
327. En las empresas en las que no haya ni sección sindical ni representación sindical, pero tengamos afiliación, debemos realizar igualmente un mapa, en el que tengamos en cuenta también si existen otros sindicatos o si no hay ningún tipo de representación sindical, para desarrollar desde las estructuras superiores una programación del trabajo, estableciendo iniciativas que permitan la presencia del sindicato en estas empresas y/o centros de trabajo.

Ponencia

328. La realización de asambleas regulares de y con secciones sindicales y de representantes sindicales de empresas medianas y grandes, tiene que asumirse por el conjunto de las organizaciones. Es a partir de ahí desde donde se garantiza la participación, y una mayor y también mejor relación con el conjunto del sindicato, de sus iniciativas y propuestas, con el centro de trabajo.
329. Pero las asambleas de delegadas y delegados no son la estructura de base del sindicato, ni tampoco el instrumento para la participación. Son por el contrario, actos de información y movilización, y por ello deben seguir realizándose y jugando un papel importante para la acción del sindicato, pero no deben sustituir a la vida orgánica regular del sindicato, que debe hacerse a través de las secciones sindicales como estructuras de base para la participación de la afiliación.
330. En la pequeña empresa que comparte espacio laboral y cuyo trabajo ha sido externalizado o subcontratado por una empresa o Administración, se debe hacer un tratamiento especial, comprometiendo a la sección sindical de la empresa de la que son operadores un papel relevante en el trabajo de coordinación.
331. De nuevo la realización de un mapa que recoja la empresa principal y su nivel de subcontratación, fijando el tipo de empresa y su localización, añadiendo, volumen de empleo, grado de estabilidad, condiciones de trabajo, representación sindical y afiliación si existe, es el paso previo para el trabajo de coordinación y de presencia del sindicato en este tipo de pequeñas empresas.
332. La responsabilidad en la coordinación de esta actividad debe corresponder a la estructura organizativa federal de su ámbito, y realizarse a través de la sección sindical de la empresa o administración principal, con el correspondiente seguimiento de la estructura superior.
333. Para aquellas pymes en las que, haya o no afiliados y afiliadas, delegados y delegadas, es necesario que se visualice la presencia permanente y operativa del sindicato, con nuevas fórmulas organizativas que sean funcionales y flexibles y que agrupen a estas pymes por sectores, zonas, etc., siendo responsabilidad de la estructura provincial en su mapa de atención recoger estas particularidades y responsabilizarse de la atención sindical a este tipo de empresas, bien directamente o bien a través de los equipos multisectoriales que se crearán con la participación del territorio.
334. Todas estas tareas deberán estar integradas en los correspondientes planes de trabajo y mapas de atención de las diferentes estructuras organizativas de la FSC, siendo la tarea organizativa fundamental de las estructuras más próximas a los centros de trabajo (sindicatos provinciales / comarcales / intercomarcales o insulares, o las correspondientes delegaciones federales en dichos ámbitos).
335. La realidad productiva que se analizaba anteriormente requiere que el sindicato adapte su estructura más próxima a los centros de trabajo, en la que de manera natural participa la afiliación, y a los cambios que en la configuración de las empresas y las administraciones se vienen dando, lo que nos obliga a contemplar otras fórmulas de secciones sindicales intercentros (de grupo, etc.) o, al menos, los mecanismos de coordinación de la actividad de las distintas secciones sindicales que operan en un mismo ámbito.
336. El impulso de secciones sindicales intercentros resulta fundamental, especialmente en aquellos ámbitos que cuentan con espacios de negociación colectiva propios, pero debe partir de las secciones sindicales de centro de trabajo, que es la referencia de la organización del sindicato en el centro de trabajo, y el punto central de la participación de la afiliación.
337. En los casos en los que, por razones de interés sindical, se deba constituir una sección sindical intercentros sin la existencia previa de secciones sindicales de centro de trabajo, su tarea prioritaria será, en el marco de los planes de desarrollo organizativo de la estructura organizativa correspondiente,

impulsar el trabajo de desarrollo organizativo en los centros de trabajo.

338. Para el caso de los grupos de empresa o administraciones complejos, y con el fin de dotar de estabilidad al trabajo sindical de las correspondientes secciones sindicales intercentros, se tratará de elaborar un mapa estable de secciones sindicales intercentros que, partiendo de las actualmente existentes, y tomando como ejes las áreas de trabajo o actividad de la empresa o administración correspondiente y el despliegue territorial de las mismas, busque un marco estable de trabajo sindical en las mismas, adaptando los mecanismos de participación en los ámbitos específicos de negociación colectiva.
339. Mientras tanto, debemos garantizar, dentro de las competencias sectoriales, el establecimiento de un protocolo de colaboración entre las secciones sindicales afectadas, creando áreas de trabajo específicas y coyunturales, que atiendan esos ámbitos de negociación. Este procedimiento debería optimizar nuestra eficacia, mejorar nuestra atención a los centros de trabajo y establecer una relación adecuada entre los diferentes espacios afectados.

D. Mejorar nuestras formas de trabajo sindical. Una nueva cultura organizativa. La federalización de los recursos

I) DIAGNÓSTICO

340. Los efectos del nuevo marco en el que se tiene que desarrollar nuestra acción sindical y la negociación colectiva nos obliga a estar más presentes directamente en los centros de trabajo y en las empresas, y diversificar a menudo esfuerzos que, antes, mejor o peor, podíamos atender con cierta centralización.
341. Las tendencias a una mayor atomización de la negociación colectiva y a una individualización de las relaciones laborales por las que apuestan las recientes reformas laborales de manera decidida apuntan a ello. Frente a ello, desde CCOO hemos apostado por incrementar y mejorar nuestra actividad en los centros de trabajo, apostando por fortalecer las estructuras sindicales más próximas a los centros de trabajo e impulsando las vías de participación de la afiliación.
342. Tenemos una cultura organizativa que es fruto de nuestra historia, pero que no ha evolucionado a la misma velocidad que la realidad de la clase trabajadora ni del sistema productivo (ni siquiera a la misma velocidad que nuestra propuesta sindical), y que mantiene importantes inercias e ineficiencias.
343. Practicamos un modelo de atención “a la demanda”, con pocos elementos de planificación (salvo quizá parcialmente en elecciones sindicales). Y en el día a día, lo inmediato relega a lo urgente, esto a lo importante, y todo ello a lo necesario. Además nuestro trabajo es excesivamente dependiente de los “compartimentos – estanco” en los que nos organizamos (estructuras) y en los que dividimos nuestras tareas (secretarías / responsables).
344. Nuestras estructuras mantienen una tendencia “natural” a patrimonializar los recursos con los que contamos en el ámbito en el que están (sea o no el que los genera), más allá de donde sean más necesarios. Esto provoca dos efectos perniciosos para el trabajo sindical:
- La falta de transparencia en los mismos, fundamentalmente en los recursos derivados de derechos sindicales (horas sindicales) pese a haber avanzado mucho en estos años. Dicha falta de transparencia atraviesa todas las estructuras y todos los niveles.
 - De ahí se derivan además unos modos de desarrollar la acción sindical que nos hace excesivo-

Ponencia

vamente dependientes de garantizar el nivel de recursos que se tienen, especialmente donde más hay, y que nos hace “sufrir” más cuando los mismos se recortan y nos genera un mayor conflicto en la gestión de los mismos.

345. Vamos a afrontar los retos que se marcan en el Plan de Acción confederal y federal con menos recursos de los que hemos contado en épocas anteriores, e incluso en la actualidad:
346. Somos una Federación cuyas estructuras y trabajos se sostienen, fundamentalmente, con los derechos y garantías sindicales de las grandes empresas y administraciones públicas. Venimos sufriendo (y no se ha acabado) serios recortes en dichos derechos derivados de la conjunción de tres factores:
 - Recorte de derechos sindicales en las administraciones y grandes empresas, principalmente del sector público pero no solo.
 - Menor tamaño de los centros trabajo / unidades electorales / empresas (derivado de la organización del sistema productivo, de los efectos de la crisis y de los recortes, etc.).
 - Casi inexistente desarrollo de acuerdos “sectoriales” (en empresa y administraciones) en materia de derechos y garantías sindicales (y pocas perspectivas de que los próximos años sean prolijos en ese apartado).
347. A eso le unimos que los recursos que nos queden, además de ser menos, van a ser menos flexibles (mayor dependencia aplicación pura ET/EBEP y LOLS).
348. Si bien nuestra “dependencia” de sindicalistas con relación laboral asalariada (por imposibilidad de acumulación de crédito horario en el ámbito al que pertenecen) es menor que el de otras estructuras del sindicato, es significativa y puede serlo más. Frente a eso, como se desarrolla en el apartado de finanzas, vamos a tener que garantizar nuestra propia suficiencia financiera casi exclusivamente con nuestros ingresos por cuotas, que se están resintiendo por las consecuencias de la crisis. Este hecho nos va a impedir que sea posible “compensar” siquiera parcialmente por esta vía la caída de recursos que se produzca en los derechos sindicales.
349. Y con todo lo anterior, somos una de las federaciones de CCOO que, pese a los recortes, va a continuar siendo de las que más recursos sindicales genere. La apuesta que la FSC hace en este Congreso por ahondar en la confederalidad debe ser, también en este aspecto, coherente: vamos a tener menos recursos, pero nos va a tocar, muy probablemente, “aportar” más (porcentualmente) a otras estructuras del sindicato.
350. Por último, el “mapa” de recursos reales que tenemos está desigualmente repartido. Los mecanismos de “solidaridad” (cesión de recursos) de los que hasta ahora nos hemos venido dotando, habiendo posibilitado hasta ahora nuestro desarrollo como organización, no van a ser suficientes para afrontar los retos que tenemos por delante, pues están soportados sobre unos niveles globales de recursos que no vamos a tener. Además, siempre han encontrado “fronteras” (la empresa, el sector, el territorio) que han hecho imposible que los mecanismos de la mera solidaridad desarrollen todo su potencial.
351. Debemos caminar hacia la elaboración (y mantenimiento) de un Mapa de Atención federal de todo nuestro ámbito de actuación. Las bases de dicho mapa deben ser pasar de la “solidaridad” en la cesión de recursos a la gestión integrada de los mismos, una gestión integrada que atenderá en su desarrollo a criterios de paridad en cuanto al género y que fomentará la participación de las mujeres y de la juventud en todos los niveles, atendiendo además a las especiales dificultades que en condiciones de vida y trabajo soportan. Para ello la transparencia es la base sobre la que se puede planificar

la distribución de los recursos. Obviamente, nuestro mapa deberá estar integrado en los que elaboren el conjunto de estructuras confederales.

352. La transición a un modelo de gestión integrada de los recursos no trata de reinventar el sindicato, sino de caminar en la dirección adecuada para ganar en eficacia y en presencia real entre las trabajadoras y trabajadores a los que nos dirigimos. Esta revolución se hace día a día, pero se hace: las crisis (y las transiciones) son esos puntos en los que “lo viejo no acaba de morir y lo nuevo no acaba de nacer” (A. Gramsci). Dicha transición requiere de la participación de todas las estructuras, de “mano izquierda” en la gestión de los potenciales conflictos, de una especial atención sobre la organización del trabajo sindical para no sobrecargar más a quienes padecen la doble presencia, de mucho diálogo y consenso como base de trabajo. Pero también requiere adoptar decisiones de manera democrática con los instrumentos y órganos de dirección de los que nos hemos dotado.

II) OBJETIVOS

353.

- Impulsar un cambio de cultura organizativa, que establezca el desarrollo de la actividad sobre la base de los siguientes ejes:
 - La planificación del trabajo como eje de nuestra actuación: funcionamiento mediante planes de trabajo evaluables, mapas de responsabilidades (de estructuras y de personas). Pasar, en definitiva, del trabajo “a la demanda” al trabajo planificado: es posible integrar en la planificación lo urgente, lo importante y lo necesario (e incluso lo imprevisto).
 - Romper los compartimentos – estanco en el trabajo: todos somos CCOO, nuestra responsabilidad (o nuestra estructura) es “accidental”. CCOO (la confederación, la federación, la unión regional) es y está en cada centro de trabajo, en cada actuación del sindicato. Ello implica pasar del trabajo “en competencia” al trabajo en equipo y de colaboración entre estructuras. Romper las “fronteras” (también las internas).
- Optimizar los recursos. Con menos recursos debemos atender a más centros de trabajo, a más procesos de negociación colectiva, y hacer todo eso mejor de lo que lo hacemos. Este objetivo (central en el Plan de Acción) debe orientar nuestra acción sindical, y muy especialmente toda nuestra política organizativa.
- Centrar nuestros esfuerzos (y nuestros recursos) en el núcleo de nuestra razón de ser como sindicato: la acción sindical y la negociación colectiva. Mantener nuestras señas de identidad como sindicato sociopolítico y sujeto de transformación desde lo que nos es propio (la acción sindical) centralizando campos y ámbitos de actuación (a más “lejano” al núcleo de nuestro objeto fundamental, más centralización), pero estableciendo mecanismos que garanticen que la centralización y la optimización de recursos no lleva aparejada la pérdida de garantías de participación de la mujer en los órganos y estructuras de nuestra organización o rompan los principios de paridad que la rigen. Igualmente, deberemos garantizar que dicha reducción no sea en detrimento de nuestros principios de democracia interna.
- Cómo nos organizamos: qué estructuras necesitamos y cuáles nos podemos permitir. De lo ideal a lo posible.
- Impulsar el papel de las secciones sindicales de centro de trabajo como eje central de la apuesta que realizamos por el sindicalismo de proximidad.

Ponencia

- Debemos revitalizar el papel de las delegadas y delegados sindicales como protagonistas de la presencia del sindicato en los centros de trabajo.
- Impulsar y revitalizar el papel de las personas afiliadas. Revitalizar la actitud y el espíritu militante.
- El redimensionamiento (reducción) de nuestros órganos de dirección, volcándolo en los ejes principales: el desarrollo de la acción sindical y nuestro fortalecimiento organizativo.

III) ACCIONES E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

354. En cada uno de los ámbitos (sean estos una sección sindical o la federación estatal) se debe funcionar mediante el establecimiento de planes de trabajo. En dichos planes se debe recoger al menos:

- Los compromisos asumidos (en su propio ámbito o derivados de los compromisos de ámbitos superiores / inferiores que le afecten) por la estructura de que se trate en cuanto a trabajos a desarrollar.
- Los objetivos en los que se concretan esos compromisos.
- Las tareas o mecanismos que se van a desarrollar para alcanzar esos objetivos.
- Establecer las responsabilidades: estructuras (y personas) responsables de su desarrollo. Mecanismos de colaboración y de solución de situaciones sobrevenidas.
- Los plazos de ejecución (si son periodificables) o su carácter permanente.
- Los recursos con los que se cuenta para su desarrollo.
- La colaboración / participación que se precisa de otras estructuras o ámbitos.
- Las ventajas / oportunidades que, del Plan de Trabajo, pueden derivarse a otras estructuras / ámbitos.
- Los mecanismos de evaluación y de revisión / adaptación de los Planes de Trabajo.
- Obviamente, en el caso de las estructuras y/o de los órganos de dirección deben contemplar también los mecanismos de colaboración entre diferentes responsables / ámbitos.

355. Debemos planificar nuestro trabajo y garantizar un mejor desarrollo de nuestra actividad, así como una como la mejor asignación de nuestros recursos (optimización). Para ello, el eje central serán la elaboración y mantenimiento de los Mapas de Atención de toda la estructura federal, en coherencia con la estructura organizativa de la que nos hemos dotado, será el Mapa de Atención de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad. Dicho mapa integrará, además del núcleo de dirección propio y las responsabilidades que directamente asume, los mapas de las correspondientes estructuras provinciales / comarcales / insulares / locales, así como, en su caso, el papel de los sectores de comunidad autónoma o nacionalidad. Deberá estar integrado con los compromisos y planes de trabajo de la correspondiente confederación de nacionalidad o unión regional.

356. El Mapa de Atención de la estructura de dirección de la Federación Estatal será único, e integrará además del núcleo de dirección estatal y las tareas y responsabilidades que como tal asume, a los sectores federales estatales así como los medios puestos a disposición para el refuerzo de estructu-

ras más débiles. Obviamente, estará integrado con los planes de trabajo confederales.

357. El Mapa Federal será el resultado de integrar el mapa de atención del núcleo de dirección de la federación estatal con los mapas de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad. Además, será en el que establezcamos los reequilibrios necesarios de recursos, utilizando para ello de manera fundamental las principales bolsas de recursos sindicales no con un criterio de “cupos” a cada organización, sino reforzando fundamentalmente a las más débiles.
358. El Mapa Federal debe servir también para establecer una sincera cooperación de la FSC con la C.S. CCOO y con las organizaciones confederadas, dentro de la decidida apuesta por la confederalidad que hacemos en esta ponencia. Debemos establecer la cooperación, también en materia de recursos, como eje de nuestra actuación. Eso requiere también que establezcamos una estrecha coordinación dentro de la Federación de nuestra actuación.
359. Todo lo anterior precisa de una actualización de nuestro Código de Utilización de recursos sindicales y la Carta del Permanente Sindical al nuevo Código confederal, a las conclusiones del Plan de Acción confederal y federal y a una evaluación de su funcionamiento durante el primer mandato.
360. Los componentes de dicho mapa de atención serán:

1. Mapa de necesidades:

a. Centrado en el núcleo de nuestra actividad como organización sindical de rama: la acción sindical y la negociación colectiva.

- Qué negociación colectiva tenemos y qué negociación colectiva necesitamos (o aspiramos a tener).
- Empresas (y administraciones) y centros de trabajo. Dónde están los trabajadores/as a quiénes nos dirigimos.
- Las necesidades electorales.
- La atención y el impulso a la afiliación.

b. Estamos integrados en una confederación sindical: el desarrollo de nuestro trabajo en aquello que es responsabilidad de otras estructuras confederales (estatales o territoriales). La integración de nuestro trabajo con el del conjunto de estructuras.

c. Somos un sindicato sociopolítico: qué actividades podemos (y debemos) desarrollar directamente (porque tocan los ejes de nuestra acción sindical en nuestro ámbito de actuación), en cuáles queremos participar en las que desarrollan desde otras estructuras y cuáles pueden cubrir directamente esas otras estructuras.

d. Lo deseable y lo posible: cobertura actual > horizonte futuro > proceso transición.

2. Mapa de recursos:

a. “Foto” actual de recursos disponibles:

- Recursos humanos disponibles. Escenarios de evolución previsible.

Ponencia

- Secciones sindicales y delegados/as (diferenciando el número de delegadas y delegados).
- Papel actual de la afiliación en la cobertura de necesidades.

b. Recursos que serían necesarios para cubrir el Mapa de necesidades:

- Situación óptima.
- Mínimos imprescindibles.
- Actividades / ámbitos que no se pueden cubrir.
- Lo ideal / lo posible: mejor lo necesario.

c. Medidas establecidas en los planes de trabajo para incrementar los recursos:

- Negociación colectiva.
- Elecciones Sindicales.
- Afiliación.

d. Necesidades recursos / posibilidades cesión:

- Principales puntos débiles.
- Principales puntos fuertes.

3. Mapa de responsabilidades: plan de asignación de recursos y papel de las diferentes estructuras / actores que se responsabilizan de su atención (delegados/as, secciones sindicales, sectores, estructuras organizativas). En dicho mapa habrá que establecer los mecanismos de reequilibrio de los déficit de recursos:

a. Criterios homogéneos mínimos en cobertura, “necesidades básicas” de cada uno de los ámbitos.

b. Contemplando las diferentes variables (trabajadoras/es a atender, afiliación, dispersión, segmentación horizontal y vertical, fragmentación competencia sindical, complejidad, colectivos específicos, etc.).

c. Los recursos de las principales Bolsas de Horas de cada ámbito como mecanismo compensación y/o cobertura necesidades básicas.

361. Como elementos de evaluación y seguimiento, habrá que tener en cuenta;

- La principal evaluación van a ser nuestros resultados: en diálogo social, en negociación colectiva, elecciones sindicales, afiliación.
- Establecimiento de parámetros medibles (“objetivos”) que pongan en relación los objetivos perseguidos, los medios que se han puesto para ello y los resultados conseguidos, con independencia de que también otros más cualitativos sean los que complementen un adecuado

análisis global.

- Aplicaciones corporativas (SIC) permanentemente actualizadas. Establecimiento de sistemas de penalización a las estructuras que no lo hagan.
- Evaluación y reajuste en los correspondientes órganos de dirección.

E. La gestión de los recursos humanos y materiales

I) DIAGNÓSTICO

362. En el congreso de constitución de la FSC la ponencia allí aprobada encabezaba el apartado de gestión de recursos afirmando que *“para poder desarrollar toda la actividad prevista e impulsar las políticas organizativas, formativas y de comunicación que tratamos de desarrollar, es necesario profundizar en una gestión más transparente de todos nuestros recursos.”* Y se cerraba dicho apartado añadiendo que *“en definitiva, la FSC-CCOO ha de ser ejemplo de transparencia, solvencia, garantía y compromiso con nuestra afiliación y con el resto de estructuras de la Confederación Sindical de CCOO”*.
363. En esta Ponencia debemos reafirmar nuestra apuesta por la transparencia como eje de nuestra gestión de recursos, más necesaria aún como vía para combatir el ataque que las organizaciones sindicales estamos viviendo en una campaña, perfectamente orquestada, que pretende debilitar, cuando no anular, nuestro papel en defensa de las trabajadoras y trabajadores.
364. A lo largo de estos cuatro años, nuestra prioridad ha sido unificar criterios y optimizar nuestros recursos después de la fusión. Esto nos ha ayudado a afrontar estos dos últimos años en el que las crisis (disminución de los ingresos por cuotas y por representación, reducción de subvenciones, etc.) se ha acentuado, con unos balances económicos equilibrados.
365. Nuestra Federación es una organización que ha podido disponer de unos acuerdos sindicales que nos ha dotado, tanto en la Administración Pública como en las grandes empresas, de posibilidades para atender nuestra acción sindical en empresas o administraciones con menos recursos y en sectores en los que esos medios apenas existían.
366. Aún así a lo largo de los años 2010 y 2011, desde la Federación Estatal se ha realizado un importante esfuerzo económico en reforzar nuestras estructuras para las Elecciones Sindicales y apoyar la acción sindical en las organizaciones territoriales.
367. En este último año, el recorte de los medios sindicales en las administraciones locales y autonómicas ha obligado a hacer un último esfuerzo de apoyo a las estructuras territoriales. El objetivo de este último esfuerzo es la disminución de nuestra diferencia en EESS con UGT, el incremento de la afiliación, el reforzamiento del sindicalismo de proximidad. A todo ello se le ha sumado el incremento en la conflictividad laboral en las empresas debido a la Reforma Laboral y sus consecuencias.
368. Pero el futuro que se nos presenta tiene un aspecto muy inestable. La situación económica, y su evolución mes a mes, hace que no se vea a corto plazo una mejora de la misma, más bien al contrario. Las medidas tomadas por el Gobierno han significado una contracción de la economía mediante la drástica disminución del consumo privado y de las inversiones públicas.
369. La reducción del gasto público, en nuestro caso, ha supuesto una reducción en los ingresos que, desde la Confederación, nos derivan a través del FDOC, en los ingresos por subvenciones finalistas y no finalistas, y los recortes en los derechos sindicales han supuesto una reducción en los medios

Ponencia

de los que nos dotábamos para nuestra acción sindical.

370. Así mismo, la destrucción de empleo ha supuesto una reducción de los ingresos por cuotas al modificarse muchas de esas cuotas ordinarias a cuotas reducidas en gran parte de los sectores económicos de nuestra Federación. Este efecto, no obstante, ha sido menor en nuestra Federación que en otras de CCOO debido a que nuestra estructura afiliativa se compone en gran medida de trabajadores y trabajadoras de las administraciones públicas y de grandes empresas, con mayor estabilidad en su puesto de trabajo. Esta situación se ha visto seriamente alterada con las leyes aprobadas por el Gobierno actual y las reestructuraciones que se están dando en el conjunto de las administraciones públicas, lo que puede dar lugar a que, a no muy largo plazo, nuestra disminución en afiliación pueda ser más acentuada.
371. Sin cuestionar el actual reparto de la cuota entre las diferentes organizaciones, materia ésta que es de ámbito confederal, también en los aspectos financieros se hace necesario pasar de un funcionamiento basado en la “solidaridad” (fondos federales) a otro basado en la asignación más eficiente de los recursos financieros con que contamos.
372. Nuestros ingresos se basan fundamentalmente en las cuotas de las personas afiliadas, y en menor medida en los ingresos derivados de la actividad sindical. Pero también aquí mantenemos ciertas “inercias” que hacen necesario federalizar aún más, con el mismo sentido con el que se hablaba para los recursos sindicales, también los recursos financieros.

II) OBJETIVOS Y ACCIONES

1. Recursos materiales

1.a. Los presupuestos y los seguimientos presupuestarios.

373. Los presupuestos que elaboremos, y el presupuesto federal integrado en última instancia, tienen que ser el ámbito en el que hacemos realidad la federalización de las finanzas. Para ello debemos reforzar los criterios de correspondencia entre el esfuerzo financiero y las necesidades para su cobertura que sean necesarias en los diferentes mapas de atención.
374. Para ello, se considerará el conjunto de los ingresos federales, con independencia de su procedencia (salvo, obviamente, los procedentes de subvenciones finalistas) convirtiendo el presupuesto federal (y el conjunto de presupuestos de las organizaciones) en un instrumento integrado con los mapas de atención.
375. Cuando hacemos una apuesta por el sindicato de proximidad, por la cercanía a la afiliación y a los centros de trabajo, eso también implica que esa apuesta tiene que tener traslación en los presupuestos y en nuestra política financiera.
376. En algunos ámbitos mantenemos de manera histórica cuotas de afiliación que, bien a través del establecimiento de suplementos a la cuota confederal ordinaria o bien mediante el establecimiento de cuotas proporcionales al salario, suponen una fuente adicional de ingresos para las estructuras que así lo tienen establecido (fundamentalmente secciones sindicales). Esos ingresos adicionales deben servir para fortalecer nuestra acción sindical en los ámbitos en las que está establecida y deben permitir, a su vez, volcar los recursos federales generales en aquellos ámbitos más débiles.
377. En cualquiera de los casos, y en coherencia con los acuerdos confederales sobre tipos de cuota, no cabe establecer suplementos a la misma sobre las cuotas especial o reducida, que son cuotas que corresponden a quienes no tiene ingresos o los mismos son extremadamente reducidos.

378. La eficacia y la transparencia de nuestros medios financieros y personales han de ser nuestros principales objetivos. La detección de situaciones de riesgo de las estructuras más débiles solo se puede hacer si nos forzamos a mantener la información actualizada y así poner remedio antes de que esa situación se agrave. Para ello tenemos que seguir avanzando en la gestión integrada de nuestros presupuestos. La consolidación presupuestaria y el seguimiento del mismo será nuestra herramienta fundamental para no desviarnos de los objetivos a futuro, mantener las cuentas de la Federación saneadas y advertir de manera rápida las posibles desviaciones que pudieran surgir.
379. La necesidad de que los gastos no superen a los ingresos de la organización de forma estructural es un requisito imprescindible para nuestra buena economía. Si por alguna razón justificada se precisase en algún caso prever un déficit presupuestario, se necesitará el acuerdo de la organización superior, el compromiso de financiarlo y la evaluación de la capacidad futura de la organización para conseguir el equilibrio.
380. La situación federal es sobradamente saneada, pero ello no es motivo para no establecer un plan de viabilidad a futuro que haga que esta Federación, a pesar de la disminución de sus ingresos y el recorte en los derechos sindicales, siga teniendo unas cuentas depuradas.
381. Para ello, y de acuerdo con el plan de optimización de recursos confederal, tendremos que reajustar el manual de procedimiento federal, estableciendo unos nuevos parámetros de gasto y obligando a las organizaciones a consolidar dentro de las normas de que nos dotemos. Ha llegado el momento de que esa consolidación sea una rutina que cumplamos de manera ordinaria, la Federación Estatal y las organizaciones territoriales. En caso contrario, y de no cumplir los requisitos, se establecerán una serie de sanciones en el caso de incumplimientos de las normas aprobadas.
382. Es necesario un control de los gastos comunes imputados para que, utilizando las herramientas de las que nos dotemos, exijamos que estos no ahoguen las estructuras federales en los territorios, haciendo un seguimiento de los mismos, colaborando en la solución de los posibles ajustes y comprometiéndonos con las acciones a tomar.
383. Tenemos que insistir desde nuestras organizaciones en la optimización de los recursos sindicales y que la disminución de los ingresos en todos los ámbitos que nos afecten, no suponga un incremento de los gastos en nuestras organizaciones territoriales y su desequilibrio financiero.
384. Así mismo hay que trabajar en la elaboración del Presupuesto Confederal Integrado, en el que se reflejen con nitidez la correlación necesaria entre objetivos sindicales y los recursos puestos a disposición para tal fin en las distintas organizaciones confederadas.

1.b. El balance federal

385. En este último periodo hemos sufrido diferentes ataques desde los distintos medios de comunicación, organizaciones y administraciones en referencia a la “opacidad” de nuestras cuentas.
386. Nuestra primera responsabilidad tiene que ser el gestionar nuestra contabilidad de una manera rápida, efectuando las conciliaciones semestrales entre las distintas organizaciones federales, ya sean las que consolidan con CIF federal como las que consolidan con CIF territorial.
387. De esta manera, los cierres contables serán mucho más ágiles y dispondremos de las Cuentas Anuales con mayor celeridad para efectuar las auditorías externas. Éstas tienen que ser la principal herramienta para verificar la gestión transparente de nuestros recursos financieros.
388. Por último, la publicación de un resumen del Balance Federal y las Cuentas Anuales debe de servir

Ponencia

para proteger nuestra imagen ante la opinión pública debido al papel que jugamos como organización, junto a la gran cantidad de recursos que gestionamos, propios y públicos.

2. La gestión de los recursos humanos

389. Los recursos humanos deben de dirigirse hacia el reforzamiento de la organización, la atención a los afiliados y afiliadas y el acercamiento del sindicato a la empresa. Para ello tenemos que hacer un esfuerzo en el adelgazamiento de nuestras estructuras y dedicar nuestros recursos personales a la acción sindical.
390. Debemos de seguir trabajando en la implantación del portal del empleado. Hasta ahora solo se gestionan las nóminas, pero en un futuro debe de servir para la gestión íntegra de RRHH: calendario y solicitud de los permisos y vacaciones, solicitud de anticipos, control del tiempo de trabajo, etc., y así optimizar la relación entre el personal asalariado y los responsables del personal.

3. La gestión informática

391. El desarrollo tecnológico de la Federación en estos últimos tiempos se ha incrementado para mejorar la comunicación entre estructuras y con nuestra afiliación. Las herramientas de trabajo en movilidad han supuesto una optimización de nuestros recursos, un aprovechamiento de nuestros tiempos muertos y mayor rapidez en los procedimientos y en el manejo de la información que hasta ahora no se había dado.
392. El correo electrónico, y el resto de herramientas informáticas confederales (SIC, Gestión de Web, SERVISIN, SERVIJUR, Portal del Empleado, DIMONI, REMOTO, etc.) son distintas aplicaciones para la transparencia, mejora y ayuda en el trabajo diario que desarrollamos. Debemos hacer un esfuerzo en el saneamiento y actualización de las bases de datos de los recursos sindicales, de las empresas y de los afiliados, para que presenten una imagen real del escenario en el que nos movemos, y para que estas herramientas nos sigan siendo útiles en nuestro día a día.
393. Debemos de incrementar el uso de videoconferencia, sobre todo para pequeñas reuniones y grupos de trabajo que pueden suponer un ahorro de costes importante en desplazamientos.
394. Pero tenemos que efectuar un uso racional de esas herramientas, haciendo un seguimiento de su utilización, dando de baja los accesos y las aplicaciones a las personas que dejan de colaborar con el sindicato. Estas herramientas suponen un coste muy importante, hasta ahora soportado por la Confederación y por la Federación Estatal, pero el incremento de costes por la falta de compromiso en su control, puede derivar en que los costes se tengan que imputar a las distintas organizaciones según sus accesos asignados, por imposibilidad de que la Federación se haga cargo de ellos.

F. La afiliación, nuestro principal activo

I) DIAGNÓSTICO

395. La afiliación siempre ha sido el fundamento sobre el que se ha sustentado la esencia de nuestro sindicato y es hoy la mejor garantía para nuestro futuro. Somos el mayor sindicato del país, tanto en afiliación como en representación elegida: esa ha sido nuestra mayor fuerza a la hora de la negociación colectiva.
396. En el marco de una crisis económica, social y política como la que atravesamos, la intervención del sindicalismo resulta más necesaria que nunca para defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras y con ellos el Estado de bienestar.

397. La crisis económica y la Reforma Laboral, afectan de forma muy sensible a la estabilidad de la afiliación de los trabajadores y en especial de las trabajadoras, –ya que ellas parten de una situación de desigualdad en el ámbito del trabajo– de tal manera que acentúa la desafiliación y modera las nuevas altas.
398. Hay dos “medidores” de nuestra legitimación: nuestra representatividad y nuestra afiliación, soporte de nuestra financiación y objetivo prioritario de todas nuestras iniciativas sindicales. Crecer en afiliación es una tarea de todo el sindicato.
399. La afiliación nos hace fuertes, y nos legitima ante la sociedad, en las empresas y ante los poderes públicos. El sindicato necesita ganar en afiliación y representación para ser más fuerte y más útil a los trabajadores y trabajadoras y a la sociedad en su conjunto.
400. El impacto de la actual crisis económica sobre el mercado de trabajo y relaciones laborales está afectando a la propia base afiliativa de los sindicatos, que en los últimos tres años han perdido un alto número de afiliados.
401. Seguimos perdiendo afiliación en números globales (aunque mejoramos la ratio del porcentaje de población activa afiliada), aunque a un ritmo menor que la media confederal, fruto de que la crisis se comenzó a notar en nuestro ámbito más tarde, a partir de finales de 2010. Podemos afirmar que estamos aguantando bastante bien los efectos de la crisis y el desempleo, en lo que se refiere a nuestros niveles de afiliación y de cotización, pero debemos seguir trabajando para facilitar que los ingresos por cotizaciones sean la parte fundamental de nuestros ingresos y permitiéndonos mantener nuestros niveles de eficacia y de atención e intervención sindical.
402. Por nacionalidades, hay que destacar que la afiliación se mantiene bastante estable y que, incluso, crece la no española, adquiriendo especial significación e importancia numérica las de Rumanía, Ecuador, Marruecos, Bulgaria, Colombia, Portugal, Perú, Argentina, Italia, Alemania y Francia.
403. A la creciente incorporación al mercado de trabajo de mujeres, jóvenes e inmigrantes producida durante la etapa expansiva, ha seguido una fase de expulsión del empleo regular y por tanto un aumento del desempleo en estas poblaciones. Esta situación se correlaciona con la afiliación habiéndose dado un fuerte incremento primero y una disminución después.
404. La afiliación joven, hasta 30 años, sigue disminuyendo de forma importante en el último año. La afiliación de mujeres ha disminuido en el último año un 0,45%, aunque podemos afirmar que esta afiliación mantiene mayor fidelidad, lo que es muy destacable en tiempos de crisis. En este sentido, su participación respecto a la afiliación total se ha incrementado desde un 35,71% a un 35,98%. Así mismo cabe señalar que la fluctuación afiliativa femenina es más elevada que la masculina.
405. Las dificultades de organizar y desarrollar la acción sindical en las pymes siguen siendo importantes. Son empresas que representan cerca del 90% del tejido empresarial, mientras nuestra afiliación es muy baja en estos colectivos. De hecho, un importante número de delegados/as no están afiliados/as al sindicato.

II) OBJETIVOS

406.
 - Consolidar y ampliar la afiliación, fijando objetivos de incremento y de recuperación anual. El incremento, el reforzamiento afiliativo y su estabilidad constituyen el objetivo primordial para la FSC. Es vital incrementar la afiliación especialmente en los centros de trabajo y fidelizarla

desde la acción sindical.

- Es prioritario reorientar nuestros objetivos, realizando una apuesta decidida por los recursos propios frente a los ajenos para lo que es imprescindible aumentar nuestra afiliación. Para lo cual es fundamental aumentar nuestro contacto directo con los trabajadores/as, reforzar el apoyo a los delegados/as sindicales, mejorar la calidad de los servicios que se prestan, así como adecuarlos a las nuevas demandas y realizar un esfuerzo en conseguir una política informativa que penetre en el conjunto de la población trabajadora, de las personas jóvenes, de las y los parados, en definitiva de la ciudadanía. Se trata de organizar a los trabajadores y trabajadoras, reforzar la autonomía sindical a través de la cuota y avanzar en la utilidad y eficacia del sindicato.
- Convertir la afiliación en tarea central y cotidiana de nuestra actividad sindical.
- Crecer en afiliación así como dar valor a la fidelización de la afiliación de mujeres mediante programas específicos.
- Poner en valor los planes de igualdad y los resultados de la acción sindical desarrollada, lo que constituye un factor clave para la expansión afiliativa en el caso de las trabajadoras.
- Es preciso ampliar y fortalecer la presencia sindical en el centro de trabajo, con especial atención a la pequeña empresa.
- Debemos intensificar y ampliar el trabajo del sindicato donde ya estamos, fortalecerlo allá donde nuestra presencia es débil y llegar donde aún no estamos.
- Afiliar a los delegados y delegadas que están en nuestras candidaturas y no son afiliados/as. Proponemos un plan de trabajo específico, en materia de contacto, información, formación y coordinación con dichos delegados/as, fomentando su afiliación.
- Una de las labores fundamentales es garantizar que todas las personas afiliadas están bien encuadrados en sus centros de trabajo, con sus datos tanto profesionales como personales correctos y, a su vez, que los censos estén bien encuadrados en la organización tanto de rama como de territorio porque de lo contrario lleva a no atender adecuadamente a la afiliación y por tanto a su pérdida. (Es primordial contar con los correos electrónicos).

III) ACCIONES E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

407. Debemos convertir la afiliación en tarea central y cotidiana de nuestra actividad sindical. Fomentar las nuevas afiliaciones y por otro lado limitar el número de bajas. Para alcanzar el objetivo de incremento afiliativo se requiere una masiva presencia del sindicato en los centros de trabajo, en los que no estamos, o somos débiles, y del desarrollo de una acción muy planificada y con objetivos de crecimiento en los centros y empresas en las que ya estamos.
408. La estrategia afiliativa se orienta a intervenir sobre todos los factores de la relación laboral. Contextuales (mercado de trabajo, estructura empresarial y ocupacional), institucionales (acción sindical en la empresa, negociación colectiva), y organizativos (estructuras sindicales, servicios).
409. El incremento de la afiliación está directamente relacionado con la acción sindical en las empresas, con estar más presente en las pequeñas y en los sectores de mayor precariedad laboral, con capacidad para negociar convenios colectivos, dar solución a los problemas laborales y con la mejora de los servicios a la afiliación, entre otros.

410. La investigación acredita que la expansión y estabilidad de la afiliación en las pymes están muy relacionadas con la presencia efectiva del sindicato en las mismas, por tanto hay que articularla organizativamente y reforzar sindicalmente a través de nuevas estructuras y estrategias.
411. Elaboración de un mapa de situación afiliativa, desagregado por territorios, sectores, tipos de empresas, relación con la representación sindical, sexo, edad, etc.
412. Establecimiento de un Plan de Afiliación que debe acometerse con carácter prioritario, sostenido en el tiempo e integral en sus actuaciones, con intervención en las tres fases del ciclo afiliativo –alta, permanencia y baja–, estableciendo una metodología diferenciada para cada una, potenciando la inscripción de afiliados/as, garantizando su permanencia y mejorando la recuperación de los que causen baja. Dicho plan debe formar parte, necesariamente, de los planes de trabajo y mapas de atención del conjunto de estructuras.
413. Para llevar a cabo este plan es fundamental fortalecer la estrategia de comunicación a través de los medios propios, de los medios de comunicación y con la presencia activa del sindicato en los centros de trabajo, con los desempleados/as y en la sociedad: debemos realizar una campaña que refuerce la visibilidad y el concepto de utilidad del sindicato, del alcance y resultados de su intervención en la acción sindical cotidiana, poniendo de manifiesto el factor diferencial que la presencia o no del sindicato supone en materia de condiciones de trabajo, etc.
414. Establecer planes específicos de afiliación con el objetivo de mejorar la correspondencia entre la afiliación de mujeres y su tasa de empleo, comprometiendo porcentajes de mejora respecto a la situación de partida, tanto en sectores feminizados como en los que las mujeres tienen una baja participación laboral.
415. Es preciso continuar con la campaña de afiliación de los delegados/as no afiliados/as. Publicitar la póliza del delegado/a.
416. Depurar datos de afiliación, impulsando la asignación de todas las personas afiliadas a su centro de trabajo, así como el cumplimiento de los acuerdos confederales sobre el tipo de cuota. Para ello se hace imprescindible que por parte de todas las estructuras se respete de manera escrupulosa que el alta en la afiliación deberá hacerse a través de las UAR territoriales, y que cualquier actualización o mantenimiento de los datos deberá hacerse por éstas o, en el caso de que hubiera otro ámbito autorizado a ello, con conocimiento fehaciente de la UAR territorial de los cambios realizados. A tal fin, se elaborará un protocolo interno de actualización y mantenimiento de datos en el ámbito de la FSC, complementario al que en su caso existiera en el ámbito confederal.
417. Debemos corregir la existencia de un importante número de personas afiliadas a las que no les corresponde cotizar con cuota especial o reducida. Se establecerán planes específicos para normalizar aquellas situaciones detectadas de incorrecta adscripción bien en centro de trabajo, bien en tipo de cuota o en ambas, fijando plazos concretos para su total normalización. Revisión periódica del mantenimiento de los requisitos para el acceso a alguno de los tipos de cuotas no generales.
418. La cuota es aprobada por los órganos de dirección confederales. Los posibles suplementos que pudieran plantearse en nuestro ámbito deberán ser aprobados por el Consejo Federal.
419. Convencer a los trabajadores y trabajadoras de la importancia de su afiliación, pues solo desde el respaldo mayoritario seremos capaces de confrontar con garantías de éxito estas políticas neoliberales que asolan nuestra economía y el futuro del empleo. Desde todas las estructuras y en todos los momentos en los que el sindicato se relaciona con los trabajadores/as, hay que proponer la afiliación.

Ponencia

420. Fortalecer la relación y diálogo con los sindicatos de los países de origen con mayor flujo de inmigración a España. Tratando de conseguir y mantener la vinculación sindical de los trabajadores inmigrantes en su país y en España promover su afiliación.
421. Fomentar la participación de los afiliados y afiliadas en la actividad del sindicato es la clave para una mayor identificación con nuestra organización y consecuentemente, mayor garantía de su permanencia como persona afiliada.
422. Mejorar la calidad de los servicios que se prestan a la afiliación de forma que tanto el alta como la permanencia se hagan más atractivos. Conseguir que tengan información detallada y actualizada de los servicios a los que puede tener acceso por ser afiliado/a.
423. Reforzar la importancia de nuestros servicios de asesoramiento sindical y nuestros servicios jurídicos como una parte importante de nuestra actividad sindical, dado que un elevado número de afiliaciones vienen motivadas por la necesidad de asistencia jurídica o sindical.
424. Compromiso de utilización de las herramientas informáticas con las que contamos, para que el conjunto de la organización disponga de base de datos completa y actualizada permanentemente, preservando plenamente la protección de datos personales en cuanto a su acceso.
425. Trabajar en recuperar las bajas mediante un programa de trabajo orientado a contactar con dichas personas, estudiar su realidad concreta e instarles a mantener y/o renovar su vinculación con el sindicato mediante fórmulas flexibles que atiendan de forma temporal la situación dada, garantizando su adscripción al sindicato y los derechos de antigüedad en el mismo.
426. Reforzar el papel de las secciones sindicales. Potenciar el papel de los delegados y delegadas sindicales como figura más cercana a los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo.
427. Estrategias específicas para colectivos concretos (jubilados/as, parados/as, eventuales, becarios/as etc.) en línea con las propuestas confederales. En el caso de los jóvenes, poner en valor el sindicato. Atención e información en materia de derechos, formación profesional, servicios de asesoría etc. Establecer mecanismos de actuación en el ámbito prelaboral invitando a la afiliación.
428. Elaborar protocolos de atención directa a las nuevas personas afiliadas, con programas de recepción y acogida, ofreciéndoles actividades informativas y formativas sobre el sindicato.
429. Identificados los objetivos, y sabiendo los recursos con los que contamos, se realizará una evaluación trimestral, basada en los informes que lleguen desde los distintos ámbitos. En dichas evaluaciones se deberá analizar, entre otros, la evolución de la afiliación entre los delegados y delegadas, así como la evolución en relación con la población activa del ámbito del que se trate.
430. Se debe evaluar regularmente el crecimiento/decrecimiento de la afiliación para tratar de corregir posibles errores. Se realizarían encuestas de satisfacción con respecto a su participación en la actividad del sindicato y con la atención y los servicios que éste presta.
431. Establecer información gráfica comparativa de la evolución de delegados/as-afiliación al menos una vez al año.

G. Nuestra representación, fuente de legitimación. Las elecciones sindicales

I) DIAGNÓSTICO

432. Las Elecciones Sindicales (EES) como proceso democrático constituyen la legitimación de nuestro sindicato en un proceso continuo con un periodo de concentración, que determina una representatividad sindical, donde se realiza el grueso de más de 21.000 procesos, que como elemento dinámico tenemos que validar año tras año, lo que supone una actividad de permanente dedicación al proceso electoral.
433. En la etapa actual se ha modificado el incremento de participación que año tras año estábamos manteniendo. Durante los periodos de renovación de los procesos correspondientes a los años 2004 y 2005, donde se realizaron más de 25.000 procesos electorales, tenemos una caída que supera los 4.000 centros que se han cerrado durante el periodo de concentración de los quince meses correspondientes a los años 2010 y 2011.
434. El proceso electoral, como elemento que condiciona nuestra acción sindical para fijar una mejor participación en la negociación colectiva, se retroalimenta constantemente, volviendo al inicio del ciclo. Debemos conseguir un incremento de la representatividad, ante el aumento que se está detectando de organizaciones corporativas o fusiones de organizaciones para alcanzar los mínimos de participación en las diferentes mesas de negociación.
435. Por medio de la promoción y celebración de las elecciones sindicales, garantizamos una mayor presencia de CCOO en los centros de trabajo, lo que nos permite ser más útiles a los trabajadores y trabajadoras en la defensa de sus intereses y derechos.
436. Debemos destacar en el proceso electoral de la FSC las empresas comprendidas entre 6 y 49 trabajadores/as, que representan el 53%, frente al 24% de 50 a 250 y el 23% de las empresas de más de 251 trabajadores/as.
437. Utilizando como elemento de comparación a la central sindical UGT, perdemos las elecciones sindicales en el tramo de 6 a 49 trabajadores y trabajadoras. Cabe destacar que dos sectores muy atomizados acaparan el 53% del proceso del tramo de 6 a 49 trabajadores/as: el Sector de Carretera (26,5%) y la Administración Local (26,5%).
438. Otro tramo que condiciona los resultados es el comprendido entre 50 y 250 trabajadores y trabajadoras, donde también perdemos las elecciones con el sindicato de referencia y coincidiendo con dos sectores muy concretos que suponen el 46 % del tramo: Sector de Carretera (14%) y Administración Local (32%).
439. Ganamos los procesos electorales en el tramo de más de 251 trabajadores y trabajadoras, el tramo de la gran empresa, del que nos nutrimos de la mayor parte de los recursos sindicales que tiene la organización. Como agravante a través del tiempo, la desfragmentación de la gran empresa como tal en sociedades más pequeñas condicionará el mapa electoral.
440. La crisis económica ha supuesto elegir un menor número de delegadas/os debido a los cierres de empresas y reducciones de plantilla, lo que nos ha repercutido en mayor medida que al resto de sindicatos al bajar la representatividad que ostenta CCOO. Aunque hay que afirmar con rotundidad que dicha reducción no puede ser una coartada para eludir reconocer que continuamos manteniendo una diferencia negativa con UGT.

Ponencia

441. Por otra parte, un total de 1.192.956 mujeres trabajan en sectores de la FSC, lo que representa el 40 por ciento del empleo asalariado total de esta federación. Así mismo, la FSC-CCOO y las federaciones correspondientes a los sectores que agrupa UGT, han sido refrendados nuevamente como sindicatos mayoritarios con la elección de 47.355 representantes sindicales, 14.207 (30%) delegadas y 33.148 (70%) delegados. De las 23.324 personas elegidas de CCOO, el 31% fueron delegadas. Comparativamente, CCOO ha aumentado su representación gracias al aumento del número de mujeres elegidas.

II) OBJETIVOS

442.

- La prioridad de la FSC es ganar las elecciones sindicales, por lo que, año a año, desarrollaremos programas de trabajo en materia electoral que permita ir reduciendo el actual diferencial.
- Incrementar nuestra cuota de representatividad, incrementando con ello la representatividad del sindicalismo confederal de clase.
- Incorporar en nuestras candidaturas una mayor presencia de jóvenes y mujeres como espejo de la realidad laboral sobre la que intervenimos y para una verdadera renovación del sindicato.
- El trabajo electoral, como el afiliativo, debe ser permanente y cotidiano. La planificación del trabajo, eje que pretendemos definir para toda nuestra actividad, es en esta materia más importante que en ninguna.
- Cada una de las estructuras organizativas de la FSC se dotará, anualmente, de un plan de trabajo específico en materia electoral, integrado en los correspondientes mapas de atención o planes de trabajo, que establezca las responsabilidades de cada una de las estructuras de su ámbito en esta materia.

III) ACCIONES

443. Establecer prioridades de intervención, en los periodos de concentración electoral y la etapas valle del proceso, que podemos definir como la inmediatamente posterior al proceso de concentración (año siguiente), y el resto de los cuatro años. Para ello debemos marcarnos los siguientes ejes:

- Las elecciones sindicales, como compromiso del conjunto de la organización constituyen un elemento prioritario en la participación, obligándonos a involucrarnos en los procesos propios y, finalizados los mismos, participar en el resto de los procesos. Con ello reforzaremos nuestra acción sindical en los centros de trabajo creando equipos multidisciplinares.
- Asistir a todos los procesos electorales tengamos o no candidaturas (constitución de mesas y votación) para garantizar el funcionamiento democrático del proceso electoral.
- Prestar atención a las especificidades que el género presenta, como a las nuevas formas de relación laboral tanto para aumentar la afiliación, como para conseguir el voto de las mujeres.
- Elaborar programas para dar cobertura a determinados colectivos en los que nuestra propuesta sindical no cala frente a opciones corporativas.
- Atención a las “empresas blancas”, especialmente a las de nueva creación, lo que nos permitirá realizar elecciones sindicales y por tanto crecer en representatividad.

444. Comprometernos y asumir el incluir en los puestos de salida de nuestras candidaturas al máximo de mujeres, garantizando al menos un porcentaje similar a la afiliación en la empresa. Incorporar personas jóvenes en los puestos de salida de nuestras candidaturas, lo que nos permitirá la renovación de nuestra representación sindical.
445. Debemos continuar abriendo nuestras candidaturas a la participación de los trabajadores/as inmigrantes y con ello acercaremos el sindicato a este colectivo.

IV) INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

446. Resultados electorales.
447. Resultados electorales. Utilización de los sistemas de evaluación y seguimiento que están a nuestro alcance (aplicaciones informáticas).
448. En una primera etapa de EESS se realizarían reuniones bimensuales, valorando resultados e incidiendo en corregir desviaciones de los objetivos marcados dotándonos de unas conclusiones más detalladas, que nos permitan establecer medidas correctoras de forma inmediata, llegando así al próximo período de concentración en las mejores condiciones posibles.
449. Durante el proceso de concentración, reuniones mas distanciadas para aprovechar todo el tiempo en el proceso electoral.

H. La red de asesoramiento sindical. Una apuesta por atender a la afiliación y por sindicalizar el conflicto laboral

I) DIAGNÓSTICO

450. Hemos desarrollado a lo largo de la ponencia nuestra apuesta por un contacto directo con los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo para desde ahí proponer y plantear cómo poner en el escenario correspondiente las acciones necesarias para que nuestras propuestas sean tenidas en cuenta, con el fin de conseguir la coparticipación en el conflicto de las trabajadoras y trabajadores. Es necesario seguir profundizando en el papel del sindicato, tanto como interlocutor en la empresa como fuera de ella.
451. El sindicato ha de ser un interlocutor decisivo en lo micro y en lo macro para generar mayor capacidad de iniciativa, y de las propuestas que tienen que ver con los trabajadores y trabajadoras, cuyas condiciones de empleo, salariales y de trabajo se están precarizando de manera peligrosa, empujando en ello al propio movimiento sindical.
452. Hemos de huir de concebir al sindicato como un mero instrumento de gestión, que trabaja exclusivamente a demanda, pues supone perder toda capacidad de iniciativa y estar sometido a las propuestas e iniciativas de otros (huir de la cultura del sindicato como gestoría.) Nos falta cultura organizativa del trabajo sindical y no aprovechamos suficientemente nuestros recursos y experiencia sindical en la solución de conflictos. Hemos de comprometernos y avanzar en la tutela sindical y extender la atención y el asesoramiento sindical como factor clave.
453. Es necesario poner en primer lugar a nuestra afiliación. No es lo mismo estar afiliado que no estarlo (no se valora lo que no cuesta). Hay que conseguir incrementar nuestra afiliación y mantenerla estable. Avanzar en los derechos de nuestra afiliación a través de la bonificación y gratuidad de los honorarios de los servicios jurídicos, está ayudando a perfilar y consolidar el sistema de financiación

Ponencia

de los mismos. También ayudará al objetivo de la eficiencia y la calidad de los servicios jurídicos. Priorizando la atención a la afiliación cambiando nuestra cultura. Los trabajadores deben comprometerse y afiliarse. Para ello hay que tener políticas activas que limiten la afiliación instrumental.

454. Situar el conflicto en el plano sindical y no abusando de su judicialización, dejando en manos de jueces y abogados asuntos que no han sido lo suficientemente desarrollados sindicalmente.
455. También tenemos descoordinación y falta de seguimiento sostenido de los casos que derivan a las asesorías jurídicas, en muchos casos sin control y seguimiento sindical. Habría que distinguir las situaciones individuales y las colectivas. Si no hay un conocimiento real es difícil evaluar y aprovechar las sinergias.

II) OBJETIVOS Y ACCIONES

456. La atención a la afiliación, que será la principal destinataria de nuestros recursos, incrementando así la atención en el centro de trabajo, haciendo más visible al sindicato, para mejorar su percepción del mismo, contribuyendo a incorporarlos a la tarea sindical, limitando la afiliación instrumental inducida. Tenemos que establecer una estrategia de orientar la actividad del conjunto del sindicato a una mayor y mejor atención a la persona afiliada y profundizando en el modo en que se ha de producir el desarrollo de esta actividad en las pymes, actividad que ha de incorporar el asesoramiento sindical y la extensión de los servicios del Sindicato como elemento diferencial que facilite y establezca la afiliación.
457. Desarrollar políticas de atención directa y de proximidad centrada en el asesoramiento sindical. Rentabilizar más nuestra acción sindical, tener mayor proximidad con los/las trabajadores/as. Para ello es necesario aportar mayor calidad a la misma. Nos permitirá establecer un vínculo y un acercamiento más estrecho con los/las trabajadores/as, sindicalizando al máximo su acción individual. Lo consideramos como un hecho relevante y un complemento idóneo, básico para nuestra acción sindical.
458. Las nuevas herramientas SERVISIN van a posibilitar disponer de un mapa del conflicto, que nos va a permitir mejorar la calidad de nuestra atención, estableciendo un método que nos ayude a evaluar y gestionar nuestra acción diaria, con mayor conocimiento, y así rentabilizar al máximo nuestros recursos. La mejor gestión de nuestros recursos debe permitirnos reforzar la autofinanciación de la actividad sindical y así continuar consolidando nuestra autonomía.
459. Situar el conflicto en el cauce sindical preciso, hace imprescindible para su efectividad su vinculación y control por la rama.
460. Organizar y mejorar el trabajo sindical. Ello nos obliga a reorientar y dar respuesta a la demanda de nuestros delegados y delegadas, ofreciéndoles un servicio estable de asesoramiento que nos permita realizar una acción sindical de calidad en la empresa, a la vez que nos permitirá mejorar la calidad y su aplicación a la acción sindical en el centro de trabajo: eficiencia en la utilización de los recursos y las sinergias por su utilización planificada. Esta coordinación demostrará que se pueden utilizar todas las fortalezas para reducir debilidades.
461. Reorientar nuestros recursos sindicales y económicos con el fin de optimizarlos, sin ser sustitutorio del trabajo que se viene prestando en los centros de trabajo, habilitando espacios e interlocutores para materializarlos de manera organizada y evaluable, ordenando nuestra atención y mejorándola en los locales, atención en el centro de trabajo, etc.
462. Limitar la afiliación instrumental sobre aquellas cuestiones de asesoramiento individual o colectivo que no sean competencia del Gabinete Jurídico, consiguiendo un efecto pedagógico en la gestión y en la valoración sindical del conocimiento de la cuantificación del ejercicio de un derecho por parte

de la afiliación.

463. Descongestionar los servicios jurídicos, tanto organizativa como económicamente, agotando al máximo la vía sindical, realizando el filtro previo antes de su traspaso a los mismos y estableciendo un protocolo que garantice su sindicalización y seguimiento de los temas que se derivan al mismo desde la Federación, estableciendo cauces de coordinación efectivos. Será el vehículo colaborativo entre el ámbito sindical y el ámbito jurisdiccional y nos permitirá centrar la actuación de los servicios jurídicos y evitar su saturación posibilitando su correcto dimensionamiento.
464. Situar el conflicto en el plano sindical, agotando toda la vía sindical posible, no dejando en manos de abogados y jueces la acción sindical. Además, el asesoramiento sindical ayuda a desjudicializar las relaciones laborales y a reforzar la canalización de los conflictos hacia los mecanismos de solución extrajudicial, sindicalizando los mismos, a la vez que nos permite rentabilizar sindicalmente los servicios jurídicos. Huir de la utilización del sindicato como gestoría.
465. Relacionarlo con nuestra acción sindical: el asesoramiento colectivo o sindical federativo ha de estar muy relacionado con nuestra acción sindical, de tal forma que, en todos los ámbitos de fuerte implantación negociadora o con complejidad reguladora, exista una cobertura propia de asesoramiento sindical e integrada en la red de asesoramiento federativo, especialmente en los territorios, sectores mayoritarios y en las secciones sindicales dónde sea viable, así como en políticas de salud laboral o de género. Siendo por lo tanto complementario o continuación de dichas actuaciones. Detectando por lo tanto las necesidades de intervención sindical en el ámbito donde ha surgido el conflicto, haciendo la derivación precisa a efecto de que se valoren las posibles intervenciones a realizar (gestión de la afiliación, EESS, denuncia, tribunales de Arbitraje, Inspección de Trabajo, etc).
466. El asesoramiento sindical no sustituye la obligación de las diferentes estructuras y secciones sindicales de dar el debido apoyo a los delegados y delegadas. Es un servicio prestado por sindicalistas, preferentemente con experiencia acumulada, al fin de sindicalizar la acción individual y colectiva. Sindicalizando el asesoramiento y orientándolo hacia la potenciación de la afiliación y el reforzamiento de nuestra presencia en la empresa, etc.
467. Orientaciones e informaciones sectoriales o de la Secretaría de Acción Sindical. La demanda será complementaria o continuación de las actuaciones de la acción sindical que hayan efectuado el sector o territorio correspondiente.
468. Elaboración de un Mapa Federal de la red de asesoramiento sindical, indicando asesores/as, centros de consulta y horarios. Profundizando en la orientación a la afiliación en los servicios jurídicos junto a la mejora en la gestión y la eficiencia en la política de recursos. Por tanto deberá mejorarse la gestión de las consultas, el filtro sindical, etcétera, para lograr que pasen a los servicios jurídicos los asuntos que necesariamente han de tramitarse a través de un expediente jurídico.
469. Establecer perfiles de los/ asesores/as, (sindicalistas con experiencia acumulada): hay que ofrecer calidad siendo cauteloso/a y no comprometiendo la indefensión en acciones que pudieran entorpecer su defensa, (coordinación con los servicios jurídicos).
470. El pase a los servicios jurídicos se hace obligatoriamente a través de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y sus correspondientes estructuras (o a través de las secretarías responsables de la Comisión Ejecutiva correspondiente). Por ello es indispensable la coordinación a través de ellas. Los servicios jurídicos que poseemos, aunque tienen una reconocida calidad, son tremendamente costosos. Por ello, la autorización deberá tramitarse conforme a los criterios que se hayan establecido por la federación de comunidad autónoma o nacionalidad. Otro caso serían los expedientes que se llevarán desde el Gabinete Federal, que se realizará conforme a los criterios que

Ponencia

fije la Comisión Ejecutiva Federal.

471. Siempre tiene que haber coordinación y conocimiento sectorial, especialmente de aquellas cuestiones que pudieran resultar sensibles para la estrategia sindical federal en cada uno de los sectores, muy especialmente en los casos de procedimiento colectivo. Para ello se deberán establecer los correspondientes sistemas o protocolos de comunicación.

I. La formación sindical en el ámbito de la FSC

472. Como objetivo general, el conjunto de la organización debe apostar por una política de formación sindical que permita cubrir los objetivos de eficacia y eficiencia en nuestro trabajo sindical, al mismo tiempo que ponga las bases para facilitar un relevo generacional en los órganos de dirección del conjunto de la Federación.
473. Para llegar a este objetivo general, debemos articular nuestra formación sindical con la de la Confederación, las uniones territoriales y confederaciones de nacionalidad. Los espacios de actividad formativa deben ser compartidos y complementarios, obedeciendo a las necesidades de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, pero siempre integrada y coordinada con los planes formativos del conjunto de las CCOO.
474. Si estamos de acuerdo en este principio, entonces debemos entender la formación sindical como un instrumento fundamental de la organización que cruza toda la actividad sindical de la FSC, y que tiene que servir para fidelizar y crecer en afiliación y representatividad.
475. Debemos entenderla como un derecho de la afiliación y de nuestra representación y también como un deber de las personas que desempeñan puestos de responsabilidad en las distintas estructuras de la FSC. Esta formación tiene carácter individual y debe complementarse con formación colectiva a desarrollar a través de las escuelas sindicales como foros dinámicos para dar respuesta a las necesidades que día a día surgen en nuestro trabajo sindical.
476. Más allá de los recursos que nos llegan desde el plan confederal de formación sindical, tenemos que valorar los recursos económicos que va a destinar la organización, en su conjunto, a la realización y desarrollo de la formación sindical. Para lo cual debe haber partidas económicas fijas en los presupuestos de la organización, que como mínimo serán del 3% del total del presupuesto de todas y cada una de las estructuras de la FSC.
477. Debemos comprometernos a impulsar la participación de las y los jóvenes, con atención a quienes vayan a desempeñar puestos de responsabilidad en nuestra organización. Tenemos que incrementar la participación de las mujeres en las acciones formativas y además incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas nuestras actuaciones formativas, favorecer la participación de las personas con diversidad funcional, haciendo accesibles los recursos formativos, así como fortalecer las áreas de trabajo en formación sindical en las federaciones de comunidad autónoma, nacionalidad y sectores federales estatales.
478. Para ello, las estructuras de la FSC se dotarán de planes de trabajo en formación sindical que reflejen los objetivos a desarrollar durante el mandato, y que se ajustarán a los elementos centrales siguientes:
- La formación sindical será integral, abarcando la formación para la afiliación, para las delegadas y los delegados que ostentan la representación de Comisiones Obreras en las empresas y para las personas que pueden llegar a tener distintas responsabilidades en esta organización.

- Debe ser una formación en valores, de carácter transversal, donde las políticas de igualdad y género sean un referente para todos y todas.
- La metodología ha de ser participativa sobre la base de que la formación sindical va dirigida a personas adultas y que todas vienen con un aprendizaje personal y característico que será punto de inicio de la formación a adquirir. La metodología deberá por tanto recaer sobre el conocimiento teórico-práctico del saber-conocer, saber-hacer, saber-ser y saber-convivir.
- La formación sindical debe ser certificable y evaluable.

479. Por otra parte, desarrollaremos junto con la Confederación acciones formativas de formación de formadores y formadoras, que permita contar con un equipo de manera estable que armonice la formación sindical en la FSC.
480. Los programas formativos se desarrollarán de manera coordinada con la Secretaría Confederal de Formación, sobre la base del plan confederal, integrando las necesidades de nuestras estructuras de dirección federal y las de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y sectores, definiendo itinerarios formativos de carácter individual que nos permitan sistematizar la participación, intentando poner en marcha el programa confederal denominado FORSIN como base de datos personalizada que permita conocer los itinerarios formativos realizados.
481. La formación de las personas con responsabilidad en Comisiones Obreras y por lo tanto en la FSC se debe situar bajo la idea de “formación ideológica imprescindible”, vigente hoy más que nunca. No se trata de adoctrinar. El objetivo de la formación de cuadros es enseñar valores que conformen esa ideología. Valores de solidaridad, igualdad, tolerancia, de género, medioambientales, de salud laboral, de cooperación, etc. Para ello definimos dos niveles de actuación. El primero para la Comisión Ejecutiva Federal, los sectores federales estatales y las ejecutivas de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, a través de la herramienta confederal “Campus on line para los cuadros sindicales de Comisiones Obreras”, con los contenidos y dinámicas que ponga en marcha la herramienta. Un segundo nivel lo ocuparían las ejecutivas de los sindicatos provinciales y secciones sindicales y desarrollaría el nivel superior que define la Secretaría de Formación Sindical Confederal.
482. Es necesario potenciar la formación sindical internacional, solicitando en unos casos y participando en otros, en proyectos de formación sindical internacional, con dos objetivos claros: primero, contrastar nuestras experiencias sindicales con otras organizaciones sindicales de ámbito internacional homologables con la FSC. Segundo, aportar nuestro trabajo sindical para el fortalecimiento del sindicalismo internacional en los distintos sectores que componen nuestra Federación.
483. Por otra parte, las actividades formativas realizadas a través del formato de “Escuela Sindical” suponen un espacio de formación e intercambio de ideas y conformación de opinión y posición fuera de los órganos de decisión, y que sería interesante utilizar para generar debate en torno a determinados temas a considerar puntualmente.
484. En definitiva, hay que utilizar la formación sindical como herramienta eficaz y válida para establecer una base de conocimientos sólidos y homogéneos en cada persona que forma parte de esta Federación, así como para completar conocimientos, conformar opinión y apoyar la acción sindical de las diferentes estructuras que componen la Federación de Servicios a la Ciudadanía.



A. Juventud

I) DIAGNÓSTICO

485. Durante estos últimos años, hemos podido apreciar cómo la crisis económica se ha cebado especialmente con las personas más jóvenes, expulsándolas del mercado de trabajo ya desde el comienzo de la crisis económica. Nuestro modelo productivo, basado hasta el 2008 en la construcción y los servicios derivados de la misma, un mercado laboral con una elevada tasa de temporalidad de carácter estructural, así como la tendente utilización por parte de las empresas de personas becarias de manera fraudulenta, ha provocado, según datos del primer trimestre de 2012, la salida del mercado laboral del 39,62% de la población menor de 30 años, alcanzando el 52% entre la juventud de entre 16 y 24 años. Este dato nos sigue situando en el país con mayor destrucción de empleo y mayor paro juvenil de toda la Unión Europea.
486. Frente a esta situación, no es de extrañar que la juventud de nuestro país se vea sin futuro. Los movimientos de indignación han venido canalizando durante este último año esa sensación de desesperanza frente a la ausencia de expectativas laborales y frente a un panorama socioeconómico que está impulsando, en el mejor de los casos, la emigración de nuestro capital humano.
487. Por otro lado, la dualidad de nuestro mercado laboral así como la dualidad en nuestra oferta formativa provoca asincronías entre la formación y el reconocimiento de la cualificación profesional de nuestra juventud frente a los abusos del capital.
488. También está surgiendo, cada vez con mayor frecuencia y ante la dificultad de generar un empleo, el autoempleo como fórmula de salida a la crisis, sobre todo el autoempleo entre mujeres jóvenes, tratándose en realidad en numerosas ocasiones de freelances o autónomos dependientes cuyas características se relacionan con: ausencia a la realidad sindical, riesgos psicosociales, etc.
489. Ahora más que nunca es necesario aunar esfuerzos por combatir esta reformulación del neoliberalismo, que seguirá incidiendo sobre las rentas más bajas y los colectivos más vulnerables, buscando todas las alianzas posibles para poner fin a esta situación.
490. Asimismo, el desmantelamiento del Estado de bienestar por parte de los defensores de las políticas "thatcherianas" que pretenden eliminar casi todo lo que suene a público, va a repercutir negativamente en la generación de empleo durante los próximos años, al cerrar la puerta a la juventud trabajadora a la posibilidad de acceder al empleo público.
491. De igual manera, la heterogeneidad sectorial y la tendencia histórica al corporativismo por parte de algunas de nuestras realidades productivas, dificulta en algunas ocasiones la comunicación efectiva, horizontal y activa entre las personas delegadas y afiliadas con las secretarías de Juventud. Debe ser una prioridad y suponer un esfuerzo de esta Federación el eliminar estas barreras, tanto en las secciones sindicales como en las federaciones territoriales, y permitir un mayor flujo de información e intercambio de recursos sindicales jóvenes que puedan necesitarse para determinadas actividades ordinarias del sindicato, especialmente en estos momentos de gran agitación social.

II) OBJETIVOS

492.

- Combatir el uso fraudulento de las becas tanto en empresas privadas como en las administraciones públicas, en coordinación directa con las secciones sindicales.
- Establecer mecanismos de control que permitan averiguar cuáles son los principales focos de precariedad que afectan a nuestros sectores con el fin de coordinar la Secretaría de Juventud con la acción sindical.
- Acercar el sindicato a la juventud, estableciendo para ello mecanismos de coordinación con las confederaciones de nacionalidad.

III) ACCIONES

493.

- Establecimiento de un “observatorio precario” bajo cuyos parámetros se establecerán las prioridades de trabajo que atañen a los diferentes sectores. Los sectores, a su vez, tendrán la obligación de denunciar todas aquellas irregularidades que se produzcan en el seno de las empresas (uso fraudulento de becas, prácticas abusivas, etc.).
- Promoción de campañas innovadoras y renovadoras que impliquen a los sectores y territorios en la acción sindical en la necesidad de ejecutar políticas de discriminación positiva con respecto a los jóvenes.
- Establecimiento de alianzas con asociaciones juveniles o precarias que dependan de nuestra Federación, creando protocolos de colaboración que permitan atender a estos colectivos para la mejora de sus condiciones de vida y trabajo.
- Se realizarán campañas y jornadas de lucha dirigidas a los colectivos más precarios, buscando nuevas fórmulas de acción sindical y jornadas no sólo vinculadas al centro de trabajo, sino también con, por y para los colectivos precarios referidos anteriormente.

A.1. Organización y juventud

I) DIAGNÓSTICO

494. En el ámbito de lo interno, no basta sólo con lo que los Estatutos nos indican, esto es, el favorecer la integración de la juventud con participación real en los órganos de dirección y en el interno del sindicato para promover una óptima generación. Estamos indudablemente en una época de cambio, donde la defensa ante los ataques al Estado de derecho, al Estado de bienestar y al sindicalismo de clase van a jugar un papel fundamental que requiere respuestas ágiles e inmediatas. La afiliación juvenil ha descendido enormemente en el conjunto de la Confederación debido a las circunstancias socioeconómicas, pero no es baladí la dificultad que desde las diferentes secretarías de Juventud existe para incorporar cuadros jóvenes al interno del sindicato. Estamos ante un momento de cambio, tanto en lo interno como en el ámbito confederal.

495. En algunos sectores existe escasez de recursos, en otros se encuentran aislados de cualquier actividad federal, lo que nos impide en ocasiones formar a nuestros cuadros sindicales equitativamente, si tenemos en cuenta también las dificultades de horas sindicales de numerosos delegados y dele-

Ponencia

gadas.

496. A pesar de los esfuerzos realizados por algunos territorios y sectores en los últimos años, no se puede despreciar ni ignorar el hecho de la importancia de una regeneración de jóvenes cuadros sindicales que debe ser una de las prioridades de nuestro sindicato durante estos próximos años.
497. La formación sindical, tanto de carácter continuo como esporádico, seguirá siendo una de las notas que caractericen a las secretarías de Juventud, ya que es fundamental dotar a nuestros cuadros de formación a todos los niveles, tanto en lo básico relacionado con la negociación colectiva como en otros aspectos más complejos, pasando por la participación cada vez mayor en ámbitos internacionales.

II) OBJETIVOS

498.

- Dotar a los cuadros sindicales jóvenes de herramientas que posibiliten ejercer una mejor acción sindical.
- Promover la participación de la juventud sindical en el interno del sindicato.
- Internacionalizar la formación de nuestros cuadros juveniles. Ante más Europa y mayor perspectiva del entendimiento de los cambios, mayores herramientas para combatir el capitalismo.
- Promover la participación de la juventud trabajadora en los órganos del sindicato, con pleno derecho.

III) ACCIONES

499.

- Las secretarías de Juventud, y la actividad derivada de ellas en los territorios, debe ser una prioridad de trabajo, teniendo en cuenta la necesidad afiliativa y de impulso a las personas jóvenes que tenemos en el seno del sindicato.
- Se realizarán tantos cursos de formación sindical para jóvenes como sean necesarios, integrando en cada uno de ellos materias de negociación colectiva, igualdad de género e igualdad de trato.
- Se impulsará, al menos cada dos años, la creación de la Escuela de Juventud Federal, que tendrá representación tanto a nivel territorial como sectorial y se facilitará la participación de los mismos.
- Se impulsará la formación de cuadros sindicales en los ámbitos internacionales para mejorar la competencia y habilidades de nuestros cuadros a la hora de establecer redes de trabajo de ámbito internacional.
- Se participará en el desarrollo de los proyectos de formación europea que, además de fortalecer las redes internacionales, permitirá una optimización en la utilización de los recursos federales para actividades formativas.

500. En el ámbito internacional:

- Se seguirá participando tanto a nivel global como a nivel europeo en la ITF, ETF y EPSU, por ser aquellos sitios desde donde esta Federación está liderando la participación y las políticas sindicales juveniles que habrían de regir a los diferentes Estados miembros, ya que es necesario un impulso y fuerte constitución a las, a veces, lentas respuestas de nuestra Confederación Europea de Sindicatos.

B. Políticas de igualdad

501. La igualdad está recogida jurídicamente como un principio fundamental y básico, incluida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que ha inspirado la realización y desarrollo de pactos, acuerdos y resoluciones internacionales con el objetivo de eliminar toda forma de discriminación. A la que hay que unir: el Pacto de Derechos Sociales, Económicos y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
502. En materia laboral, la Organización Internacional del Trabajo ha elaborado importantes normas relativas al derecho a la igualdad y no discriminación.
503. Así mismo, en ámbito europeo, para el Consejo de Europa la no discriminación es un valor esencial, y desde la entrada en vigor del Protocolo número 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos, la igualdad y la no discriminación constituyen un derecho autónomo, no dependiente de los otros reconocidos en la Convención.
504. El Tratado de la Unión Europea establece en su artículo 2 la no discriminación como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación como uno de los objetivos de la misma.
505. Por su parte, el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, habilita al Consejo para “adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.
506. El principio de igualdad de trato y no discriminación es uno de los derechos fundamentales establecidos en todos los tratados y derechos internacionales.
507. Este principio de igualdad de trato ha sido recogido en la legislación española en la Ley 62/2003, de 20 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, en el capítulo III del Título II (“Medidas para la aplicación del principio de Igualdad de Trato”). Así, se define como “la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad u orientación sexual”.
508. Si además, a todos estos motivos, sumamos el ser mujer, sitúa a las personas en una posición de doble vulnerabilidad.
509. Es necesario trabajar en la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, siendo fundamental el articular políticas específicas destinadas a la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación.
510. Porque no sólo nos enfrentamos a fórmulas de discriminación directa, fáciles de identificar y combatir, sino que debemos hacer frente a fórmulas indirectas más sutiles, múltiples tipos de acoso y una grave discriminación por asociación múltiple o por error.
511. Es nuestro objetivo identificar estas situaciones para hacerles frente y trabajar por su erradicación.
512. Por ello, si se apuesta por la Igualdad, es imprescindible desarrollar unos objetivos claros con unas

Ponencia

líneas de actuación que marquen una pautas de trabajo e integren nuestra acción sindical diaria.

513. Objetivos generales:

- Hacer efectivas las políticas sociales y laborales desde la negociación colectiva.
- Reivindicar que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea efectivo.

514. Cuando se han tenido que superar determinados prejuicios, violencias o discriminaciones por edad, sexo, discapacidad, raza, origen, orientación o identidad sexual, se sabe que la política de igualdad no puede ser única y que, sólo se logrará la igualdad atendiendo a la diferencia.

B.1. Igualdad entre mujeres y hombres

I) DIAGNÓSTICO

515. La adopción de medidas políticas, económicas y laborales que se han venido produciendo durante este periodo en aplicación de las reformas adoptadas por el anterior y el actual Gobierno, como los recortes o supresión de servicios públicos, atención a la dependencia, educación de 0 a 3 años, así como el retraso en la ampliación de medidas para favorecer la corresponsabilidad como el permiso de paternidad, han tenido un impacto negativo en la igualdad de oportunidades, dando lugar a un agravamiento del desempleo, la precariedad laboral, la brecha salarial y en definitiva de las dificultades de las mujeres en el acceso y permanencia en el empleo, que además parten de situaciones más desfavorables.

516. Las diferentes medidas introducidas desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, que supusieron importantes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, cláusulas en los convenios colectivos, los planes de igualdad o la entrada en vigor de la Ley de Dependencia, quedarán vacías si sindicalmente no se sigue insistiendo en su aplicación.

517. La negociación de los Planes de Igualdad pone de manifiesto las dificultades de las mujeres para acceder o promocionar a puestos de trabajo ocupados por hombres, ya que han mostrado poco interés en formarse en materias como la electrónica, informática, mecánica o la conducción de determinado tipo de vehículos.

518. En el artículo 14.8 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) incluye entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos “el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.

519. Medidas como el permiso de paternidad, el permiso de maternidad, la reducción de jornada por guarda legal o las diferentes modalidades de excedencia, deben seguir siendo prioritarias en nuestra negociación colectiva, para que la organización del trabajo, cada vez más en manos de la parte empresarial, no derive en discriminaciones por razón de sexo.

II) OBJETIVOS

520.

- Mejorar el acceso, la formación y la promoción en el empleo y las condiciones laborales, incluidas las actuaciones para la detección de las causas de la discriminación salarial y su eliminación.

- Fomentar y motivar a las mujeres a participar en acciones formativas que les permitan acceder o promocionar a puestos de trabajo en sectores donde están subrepresentadas utilizando para ello, si fuera necesario, medidas de acción positiva como la reserva de cuotas o porcentaje mínimo de mujeres.
- Incorporar medidas para la prevención y eliminación de las discriminaciones directas e indirectas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres mediante la adaptación de la jornada laboral y la vida personal y familiar e incrementar los niveles de protección a la maternidad, la paternidad y la lactancia.
- La existencia de una organización compuesta por hombres y mujeres, que trabaja para y por las trabajadoras y trabajadores, implica sensibilizar y formar en el lenguaje no sexista a todas las personas que trabajan en el ámbito interno, pero sobre todo a aquellas que se ocupan de la comunicación y la negociación colectiva.

III) ACCIONES

521.

- Incrementar la participación de la Secretaría de la Mujer en las mesas de negociación y en la elaboración de las plataformas.
- Formar a las personas que participan en las mesas de negociación en materia de igualdad de género y planes de igualdad (seguimiento y evaluación).
- Garantizar la presencia de mujeres en las candidaturas, mesas de negociación y en toda nuestra estructura.

522. Todas estas medidas deben estar en el desarrollo de nuestra acción sindical cotidiana, que debe ser transversal de género y que debe plantearse para alcanzar uno de los objetivos finales marcados: la igualdad en el empleo, la desaparición de la brecha salarial y de cualquier tipo de discriminación.

B.2. Igualdad de trato

I) DIAGNÓSTICO

523. En una sociedad heterocentrista, en la que imperan los valores patriarcales androcéntricos, es difícil cambiar el modelo y hacer efectiva la lucha por la igualdad de trato. La legislación vigente tanto a nivel europeo como en el Estado español marca un antes y un después en el trato a las personas y la gestión de las diferencias. Pese a ello, la sociedad no avanza con la misma fuerza y, por ello, la voz de denuncia ante las desigualdades ha de ser una voz unísona y contundente.

524. CCOO tiene un marcado carácter sociopolítico y nos avala una defensa a ultranza de la igualdad de todas las personas. Una lucha continuada por hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades.

525. En esta línea, la FSC ha estado abanderando la igualdad de lo distinto. Igualdad de todas las personas, de todos los colectivos. Integrando a las minorías, a las personas que se encuentran socialmente excluidas (o en riesgo de exclusión) y trabajando por acabar con la discriminación y los estigmas que acechan a una importante parte de la sociedad.

Ponencia

526. Las políticas de igualdad, recogidas en el Congreso constituyente de la FSC, quedaron recogidas bajo el principio de la transversalidad, como igualdad de acceso, trato y oportunidades. En la misma línea, recogiendo los frutos del trabajo de estos años, abrimos ahora nuevos retos en la consecución de nuestros objetivos federales.
527. FSC trabaja para construir una nueva ciudadanía que integre a todas las personas, sin etiquetas y sin exclusiones.
528. Estamos ante una realidad que evidencia el retroceso de las políticas sociales. El actual Gobierno quiere silenciar los derechos adquiridos de las personas LGTB (lesbianas, gays, transexuales y bisexuales), atentando contra derechos como la modificación del Código Civil en materia de matrimonio (2005, reconociendo el matrimonio entre personas homosexuales) y la regulación de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas (ley 2007).
529. Las políticas asistencialistas impuestas por la derecha han cercenado la posibilidad de aprobar una ley de igualdad y no discriminación, y deja vacíos de contenidos planes nacionales tan significativos como el Plan Nacional del Sida, no impulsando políticas activas de igualdad.
530. La ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, lejos de alcanzar su pleno desarrollo, cae cada vez más en el olvido, con graves consecuencias para las personas dependientes y sus familias.
531. Y en políticas activas hacia las personas con discapacidad (ya sean personas con diversidad funcional u otro grado de limitación de su actividad), lejos de implementar acciones que faciliten su integración, no hacen sino ampliar sus diferencias mermando su incorporación activa en la sociedad como las personas de pleno derecho que son.
532. Estas políticas quedan reflejadas en el actual Ministerio que ha cambiado su denominación de Políticas Sociales por la de Servicios Sociales. Evidenciando el retroceso y la denostación del Estado de bienestar.

II) OBJETIVOS

533. Si bien las políticas de igualdad están presentes en cada capítulo de la presente ponencia, trabajando desde la transversalidad, queremos hacer hincapié en los objetivos principales que queremos que centren el trabajo de la FSC a partir de este II Congreso.

B.2.1. Personas LGTB

534. En el ámbito laboral, la discriminación por orientación sexual o identidad de género tiene una especial importancia. Diversos estudios muestran que el trabajo es el ámbito en el que las personas tienen más miedo a salir del armario, es decir, a identificarse como homosexuales, por temor a posibles represalias homófobas (burlas de los/las compañeros/as o jefes/as, posible despido encubierto, etc.).
535. En el caso de las personas transexuales, más que de discriminación habría que hablar de exclusión del mundo laboral, ya que a diferencia de las personas homosexuales o bisexuales, las personas transexuales en muchos casos no pueden ocultar su condición, y esto hace que la discriminación se produzca incluso para acceder al puesto de trabajo. Además tenemos que realizar propuestas que permitan que estas personas puedan acceder a una formación para el empleo que les permita adquirir cualificación para su incorporación al mercado laboral.
536. Es en el trabajo donde pasamos la mayor parte de nuestra jornada diaria. Por eso un buen clima y un

entorno proclive a la diversidad sexual y afectiva son vitales en nuestro desarrollo como personas.

537. De ahí la necesidad de trabajar por crear ambientes laborales inclusivos para todas las personas, ofreciendo libertad en la expresión de su identidad de género y orientación sexual.
538. La acción sindical desde la negociación colectiva y la formación tanto del interno como del externo del sindicato son las claves de esta lucha, pues sólo a través de la sensibilización es posible que la visibilización y normalización del colectivo LGTB sea completamente real.
539. El acceso a un puesto de trabajo digno en igualdad de condiciones para todas las personas es condición necesaria para la inclusión social, siendo la visibilización de la diversidad afectiva y sexual en el mundo laboral uno de los primeros pasos para combatir actitudes de LGTBfobia.
540. Tenemos que dejar constancia de lo importante que es la gestión de la diversidad. Es decir, crear un ambiente de trabajo en el que se valoren las diferencias entre las personas que conforman los equipos de trabajo (plantillas) en positivo y, además, que ésta sea tenida en cuenta como un activo para la organización.

III) ACCIONES

541.

- Defender el derecho de las personas a ser diferentes sin dejar por ello de ser iguales.
- Eliminar las barreras de acceso al empleo que tienen las personas transexuales.
- Apostar por la negociación colectiva para cambiar y adecuar la realidad.

542. Para ello:

- Erradicar la LGTBfobia:
 - Considerándola una falta grave, con su adecuada escala de gravedad.
 - Realizar jornadas de sensibilización y cursos de formación específicos, incluidos en los planes de formación sindical.
 - Considerarla causa de riesgo psicosocial y prevenir el acoso laboral por LGTBfobia.
- Elaborar textos inclusivos para los convenios colectivos y los pactos de empresa, así como trabajar protocolos específicos de actuación.

Textos en los que:

- Se integre un ámbito de igualdad, haciendo prevalecer el principio de Igualdad de trato y la no discriminación.
- Se incorporen cláusulas antidiscriminatorias, con textos inclusivos que integren todas las realidades, asegurando que todos los permisos, licencias y demás beneficios estén al alcance de las parejas del mismo sexo y contemplen a las familias homoparentales, en pro de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sea una realidad para todas las personas, independientemente de su orientación o identidad sexual.

Ponencia

- Se proteja la intimidad personal y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y homófoba. Siendo objeto de especial protección, implicando la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajadores/as con la graduación de la falta que cada caso requiera.

B.2.2. Erradicar estigmas y discriminación

543. La integración laboral de las personas que viven con VIH entra también en nuestra apuesta por la “igualdad de lo distinto”, dentro de nuestros objetivos como FSC de reducir las situaciones de vulnerabilidad y precariedad laboral.
544. Como el sindicato sociopolítico que somos, CCOO trabaja por garantizar y favorecer la inclusión en el ambiente laboral rompiendo el estigma que supone vivir con VIH, reto que tenemos que abordar mediante la identificación de situaciones de discriminación y exclusión, y velando para que éstas no se produzcan en los lugares de trabajo.
545. Para ello, tenemos que hacer prevalecer la legislación vigente (favorable ante la discriminación) y herramientas como la Recomendación nº 200 de la OIT, trabajando en su difusión y aplicación efectiva.

III) ACCIONES

546. Debemos:
- Mejorar la coordinación y cooperación entre los distintos agentes sociales.
 - Incrementar la formación y sensibilización.
 - Eliminar obstáculos en el acceso y mantenimiento del empleo.
 - Implementar acciones de formación.
 - Detectar y denunciar casos de discriminación y de acoso.

B.2.3. Personas con discapacidad

547. Los últimos años están siendo especialmente convulsos en materia de empleo, con una deriva compleja marcada por la crisis económica. Es tiempo de ajustes y recortes con graves repercusiones para el acceso y mantenimiento del empleo.
548. Si bien, aún marcado por esta situación, los últimos avances legislativos han resultado ser paradójicamente positivos para las personas con discapacidad.
549. En 2011 se aprobó la Ley de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Texto que modificó sustancialmente la legislación existente, desde su aportación de una nueva definición legal de “persona con discapacidad”:
550. “Son personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

551. He incluso modificó materias de empleo, entre ellas el Estatuto Básico del Empleado Público, implementado el cupo de reserva en las ofertas de empleo público al siete por ciento de las vacantes; de modo que la reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.
552. Asimismo, establece una disposición final primera sobre el cumplimiento de la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, por la que el Gobierno, en el plazo de un año y en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, promoverá la adopción de medidas para:
- Asegurar el cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores mediante la contratación directa.
 - Establecer condiciones en los contratos del sector público relacionadas con el porcentaje de empleo de las personas con discapacidad en la ejecución de los mismos.
 - Evaluar las medidas existentes y estudiar medidas alternativas que conduzcan al aumento de la contratación en el empleo ordinario, al objeto de configurar un conjunto de medidas más eficiente.
553. Casi 30 años después de la aprobación de la LISMI (Ley de Integración Social de Minusválidos 13/1982) y del avance que supuso al establecer la cuota de reserva, aún es necesario reivindicar que la ley sea efectiva. No basta con legislar e incrementar paulatinamente las cifras, es imprescindible establecer medidas de control para su efectividad.

III) ACCIONES

554. En este marco, la Federación de Servicios a la Ciudadanía se compromete a dar cumplimiento a la legislación vigente mediante la acción sindical y la negociación colectiva. Para ello establece:
- Mejorar las condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad. Marcando objetivos claros de inserción laboral e integración en el empleo ordinario:
 - Fijando compromisos de contratación.
 - Eliminando barreras y adaptando puestos de trabajo.
 - Limitando las medidas alternativas al cumplimiento de las cuotas de reserva.
 - Elaborar unas pautas de acceso a las administraciones públicas, acordes a la nueva normativa.
 - Trabajar desde el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, mediante la difusión de buenas prácticas en materia de empleo.
555. Porque la igualdad de oportunidades comienza por la erradicación de la discriminación sociolaboral y ésta se combate con una mejora en la calidad del empleo y en las condiciones de trabajo.

C. Inmigración

I) DIAGNÓSTICO

556. Un elemento básico del trabajo sindical es la defensa de la igualdad de derechos de toda la ciudadanía, al margen de la nacionalidad u origen. Una persona inmigrante cuando trabaja es ante todo un trabajador/a, no es nacional ni extranjero. La consideración de la persona inmigrante como trabajadora nos permite huir del dilema autóctono-extranjero.
557. España no es un país especialmente racista, pero el trato desigual y desfavorable a las personas diferentes es algo que está muy arraigado en los comportamientos personales, una tendencia que con la actual crisis económica se está viendo agravada. Los derechos fundamentales de las personas son si cabe más exigibles cuanto mayor riesgo hay de que estos sean vulnerados.
558. La diversidad étnica es una realidad cada vez más presente en nuestro mercado laboral, por lo que debemos prepararnos para integrar positivamente, debemos promover un sindicato que acepte y potencie el valor de la diversidad.
559. En el caso de las personas inmigrantes, el rechazo se produce mediante la asociación del fenómeno migratorio a imágenes negativas y efectos perjudiciales para la población española. Este rechazo se manifiesta en distintos ámbitos y se traduce en situaciones como la discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Igualmente las situaciones de precariedad laboral del colectivo inmigrante han dado lugar a la necesidad de implementar actuaciones sindicales concretas.
560. Es preciso mencionar que el 31 diciembre de 2010 el número de afiliados/as extranjeros a la FSC era de 5.165 personas, habiendo bajado la afiliación debido a la situación de crisis económica, ya que ésta les ha afectado ampliamente al tener contratos temporales y en sectores fuertemente castigados por la crisis.

II) OBJETIVOS

561.

- Abordar la inmigración de una manera normalizada, constructiva y en positivo.
- Trabajar por el acceso al empleo en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as.
- Luchar por el mantenimiento y la promoción en el empleo en igualdad.
- Asegurar que la contratación se produce de manera regular.
- Favorecer el aumento de la afiliación y la participación en el sindicato como vehículo a la integración laboral.

III) ACCIONES

562.

- Formar e informar sobre los procesos migratorios, incorporando medidas de prevención y eliminación de la discriminación.
- Desde el sindicato debemos promover una fuerte pedagogía social frente a los prejuicios xe-

nófobos que desprecian la igualdad y hacen crecer la intolerancia.

- La participación de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en el sindicato es una cuestión fundamental para contribuir a evitar discriminación en la empresa y eliminar estereotipos que dan lugar a prácticas asentadas de discriminación en el ámbito laboral.
- Impulsar la participación de los trabajadores y trabajadoras extranjeros en las elecciones, animándoles a formar parte de nuestras candidaturas.
- Incorporar cláusulas antidiscriminatorias en los convenios y acuerdos laborales.

563. La negociación colectiva tiene que contemplar la realidad de los trabajadores y trabajadoras y parte de esa realidad es la presencia de trabajadoras/es inmigrantes. Quizás no podamos cambiar las normas en materia de inmigración pero si podemos evitar o poner fin a la discriminación por razón de origen a través de la negociación colectiva.

564. Las acciones sindicales deberán estar centradas en garantizar una adecuada gestión de las mismas para contribuir a maximizar los efectos positivos y minimizar las consecuencias negativas.



Bloque 4

Comunicación

565. La comunicación es un proceso esencial para las organizaciones. En el sindicato es el marco en el que se construyen las relaciones y la condición que capacita la toma de decisiones. En nuestro ámbito, además, es la conexión con las personas que representamos, el capital para su identificación con la organización y el significativo de la utilidad social de nuestra labor. La comunicación es también el instrumento a través del que disputamos la construcción de un discurso social alternativo frente al único imperante.
566. No es objeto de esta ponencia alterar en lo esencial lo relativo a la comunicación de lo recogido en la ponencia fundacional de la FSC. Todo lo relativo y tocante al enfoque de la comunicación desde una perspectiva federal integrada, a la consecución de crédito informativo a través de la coherencia y el rigor, así como los objetivos establecidos de dotarnos de herramientas y medios adecuados para transformar en opinión e información la actuación del sindicato.
567. Pero si hemos de actualizar el diagnóstico de la situación de la comunicación en el ámbito de nuestra Federación para poner nuestra tarea en su contexto en la sociedad dentro de la que se inserta el mundo del trabajo y cómo la crisis, al afectar a las personas en un momento de cambio tecnológico, social, económico, afecta a los modos de organización de las personas.
568. Todo ello junto con la necesidad que desde el sindicato venimos enunciando de disputar la hegemonía cultural que sostiene y alienta un único modo de enfrentar los problemas y de conceptuar las soluciones. En esa tarea, la personalidad federal se incluye y suma en cuanto a objetivo y propuestas con las Comisiones Obreras y su expresión confederal, pues es así como nos percibe en este nivel de discurso la sociedad.
569. No obstante, en el ámbito específico de los sectores que articula la FSC, su comunicación hacia la sociedad ha de ser coherente con este planteamiento y trazarse para disputar la construcción del relato social y las bases ideológicas y éticas desde las que abordarlo.
570. Especial relieve tiene ese papel en nuestro caso en todo lo relativo al modelo de Estado como prestador, regulador y sustentador de servicios a los ciudadanos, prestados tanto desde la esfera de lo público como desde aquellos otros ámbitos que, tras un proceso de liberalización, se atienden de manera indirecta en función de lo que desde nuestra organización hemos enunciado como nuevos derechos de ciudadanía.
571. La defensa de lo público, su necesaria valoración más allá de lo estrictamente económico en cuanto al papel social que han de jugar como elemento de redistribución, cohesión social, ha de ser un eje que vertebré desde la FSC esa pelea para la construcción de un relato social alternativo. La comunicación federal dirigida a la sociedad ha de, partiendo de lo arriba expuesto, enriquecer el discurso confederal del sindicato, aportando elementos específicos de los colectivos que atiende la Federación.
572. Por otra parte, seguimos asistiendo a una permanente puesta en cuestión de nuestro funcionamiento, transparencia, utilidad y legitimidad, con origen en grupos políticos y económicos de presión organizados alrededor de ideologías ranciamente conservadoras que realizan un trabajo paciente y sistemático para debilitar a las organizaciones a las que identifican claramente como obstáculos y centros de resistencia al despliegue de sus planteamientos laborales, sociales, económicos, etc. Esto requiere de una adecuada respuesta y de anticipación adecuada a sus pretensiones que buscan nuestro

descrédito y la minoración de nuestra resistencia y capacidad de enfrentar esas políticas organizando a la sociedad y, dentro de ella, a las personas trabajadoras.

I) DIAGNÓSTICO

A. Comunicación y sociedad

573. En la actualidad la comunicación es, a un tiempo, motor del cambio social y su expresión. Y ello, tanto en el marco interno organizacional como en el externo de proyección social.
574. Por comenzar con este último, los efectos de la actual crisis, su proyección desigual en ritmos e intensidad sobre la población asalariada y la ciudadanía, debido a la profundidad, duración y ausencia de alternativas eficientes y solidarias, están produciendo respuestas contrarias al marco institucional en el que, amplios grupos sociales, integran el sindicalismo de clase.
575. En este contexto, grupos de presión mediática, con fuerte predominio de intereses económicos y posiciones ideológicas conservadoras, vienen realizando una función de desprestigio del sindicalismo de clase y confederal con la finalidad de facilitar la viabilidad de un proyecto alternativo y contrapuesto al modelo social que venía desarrollándose tras la Constitución del 78.
576. Los medios empleados en esa labor trascienden las herramientas tradicionales de la información y comunicación y se adentran en las posibilidades de un nuevo modelo comunicativo sustentado sobre el uso de las tecnologías digitales y herramientas para la comunicación.
577. Desde el punto de vista de la comunicación, ha contribuido, además de la posesión de los medios, a un modelo social alternativo desde los medios conservadores, excluyente del papel social del sindicalismo de clase:
- Un cambio en los elementos de la comunicación, en el que el receptor deja de ser observador para formar parte activa en la construcción, cogenerador del contenido y canal de difusión y de respuesta.
 - Una transformación de las expectativas sobre el valor de la información que, en gran medida, deja de priorizar la calidad para exigir inmediatez, como sinónimo de transparencia.
 - Una alteración del concepto de prestigio informativo que, como consecuencia de lo anterior, y basado en motores de búsqueda, se relaciona más con la inmediatez que con la verdad, aunque requiere veracidad, a medio-largo plazo.
578. Sin olvidar que las herramientas de la comunicación son sólo eso, herramientas, y que la brecha digital alcanza a un volumen considerable de la población a la que pretendemos llegar y fidelizar, lo cierto es que esta Federación ha dado tímidos pasos en la necesaria integración de herramientas tradicionales y nuevas tecnologías de la comunicación, en la adopción del paradigma audiovisual y en su adaptación a objetivos, contenidos, personas y colectivos destinatarios.
579. Saludando los esfuerzos habidos, no por insuficientes menos reseñables, FSC-CCOO se ha aproximado a esa integración sin el necesario cambio de mentalidad comunicativa que la Sociedad de la Comunicación impone —participando en Internet 2.0 desde un modelo conceptualizado para Internet 1.0—, y sin adoptar decididamente este eje estratégico.

B. La comunicación interna

580. En relación a la comunicación interna de la organización, sin menosprecio de los avances en el intento hacia la unificación de diferentes culturas de práctica informativa y de relación, FSC-CCOO mantiene, entre sus organizaciones federadas y sus estructuras funcionales, tensiones entre la sobrecarga y la insuficiencia de información útil y entre la heterogeneidad y la homogeneidad, todo ello en cuanto a objetivos, contenidos, herramientas y prácticas comunicativas.
581. En gran medida las tensiones se producen a consecuencia de las significativas diferencias entre los distintos sectores y ramas productivas que integran la intervención sindical de FSC, en cuanto al grado de afectación de la crisis, las características profesionales y laborales de su población asalariada, los hábitos y formas de información y comunicación sindical, o la percepción social de su función para la comunidad.
582. Ello, no obstante, implica la necesidad de abordar, de forma consensuada, criterios técnicos para un modelo que clarifique y mejore nuestra comunicación, evitando la creación, o mantenimiento, de “agujeros negros” comunicativos. Esto es, espacios en los que confluye la información para perderse, generando incomunicación y restando organicidad.
583. Por último, y válido tanto en comunicación interna como externa, hay que resaltar que el congreso federal se celebra en un contexto de minoración de recursos impuesto por la crisis y una reducción cuantitativa de espacios de intermediación social y laboral, acompañadas de la consiguiente dificultad para la atención continuada en los centros de trabajo mediante presencia física.
584. Tal y como se pretende, este hecho puede afectar a nuestra capacidad operativa, nuestra imagen y la percepción de utilidad de nuestra organización. Un escenario, en definitiva, en el que presencia y comunicación tienden a ser sinónimos, la comunicación es base de un nuevo modelo de relaciones, valor añadido en la defensa de los intereses que representamos e instrumento capaz de generar rendimientos crecientes gracias a las tecnologías de la comunicación.

C. El sindicato de proximidad

585. Lo que decíamos arriba no es incompatible con la necesidad que hemos establecido de organizar de forma eficiente el sindicato en el centro de trabajo, el sindicalismo de proximidad, y de incorporar a ese planteamiento también el enfoque de la comunicación.
586. Porque son nuestros delegados y delegadas los primeros y principales agentes del traslado de nuestras informaciones, propuestas, alternativas, imagen y opinión, hacia las personas a las que representamos, tanto afiliados como al conjunto de asalariados.
587. Cuando reivindicamos desde anteriores congresos y en el actual el retorno a un sindicalismo de proximidad, al sindicato en la empresa, lo hacemos convencidos de la capacidad que en otros momentos han tenido las personas que representan al sindicato en el centro de trabajo como factor determinante para la construcción y extensión del sindicato.
588. Y hemos concluido cómo, el debilitamiento de esta red, alentado por la aparición de nuevas herramientas de comunicación de más inmediatez y alcance, ha significado el incremento de la dificultad para hacer avanzar nuestras propuestas y alternativas a los problemas que hemos de enfrentar.
589. Retornar a ese modelo ha de llevar aparejado la previsión de herramientas adecuadas a disposición de estas personas y que las dote de los conocimientos, informaciones y elementos técnicos necesarios para la realización de su función.

590. Pero además, son estas personas quienes primero nos representan en la empresa y soportan, contra o a favor de ellas, las distintas políticas o estrategias de comunicación que la organización adopte, tanto en el ámbito estatal como territorial. Es exigible, al menos, el conocimiento, la traslación, adaptación en su caso y difusión de los objetivos de la comunicación federal por parte de quienes más pueden impulsarla u obstaculizarla, haciéndola inconsecuente.
591. Por último, hemos de seguir atendiendo a nuestro enfoque en lo relativo al uso de un lenguaje genérico en todos los niveles de la organización. Lo que no se nombra no existe. Esto, trasladado al género, implica que el hecho de que las mujeres no tengan una representación simbólica en la lengua, contribuye a su invisibilización. De ahí la necesidad de hacer un uso del lenguaje inclusivo, que represente a las mujeres y a los hombres.
592. 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 homófobas que hacen mucho más daño del que creemos.
593. Términos que utilizamos desprovistos de intencionalidad, palabras que tenemos aprendidas y usamos de forma banal y común, son un rasgo más a combatir en la lucha contra la LGTBfobia pues, aunque a priori no nos lo parecen, dañan a las personas y conllevan un grave problema en la socialización de personas LGTB.

II) OBJETIVOS

594. 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. En relación a este objetivo, hemos de incorporar a este planteamiento todo lo relativo a nuestra presencia en organizaciones continentales e internacionales y maximizar el flujo de información en estos ámbitos.
595. Del mismo modo, precisamos aumentar el alcance de los debates y decisiones habidas tanto en los órganos de dirección federal como confederal de un modo comprensible, trasladable y coherente a través de un instrumento adecuado que permita construir la posición del sindicato en los distintos niveles.
596. Hemos de adoptar herramientas de coordinación de la comunicación, determinación de objetivos y procedimientos, adaptados y articulados sobre los distintos ámbitos de nuestra actuación sindical que sean coherentes con la actividad del sindicato de proximidad. Impulsar acciones formativas que permitan mejorar las capacidades organizativas de las personas que nos representan en el seno de las empresas.
597. Es preciso incorporar en cualquier caso una valoración de 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 significados entre los muy variados y distintos destinatarios de nuestra comunicación, que preste especial atención en el papel de nuestros delegados y delegadas en el centro de trabajo y en la sección sindical.
598. Hemos de fortalecer nuestro trabajo en red con los territorios y sectores unificando criterios y adoptando, en un marco de austeridad y reducción de gasto, criterios de economía de escala que nos permitan ganar en eficacia y eficiencia.
599. Hemos de seguir construyendo nuestra imagen corporativa de cara a una clara identificación de la Federación dentro del universo confederal, que ha de incrementar, también en el caso de los secto-

res, su proyección pública tanto en el ámbito territorial como federal.

600. Hemos de integrar en el análisis, la acción y la respuesta sindical a la ciudadanía y los grupos en que se organiza, fomentando la cogestión de iniciativas de comunicación y relación en el proceso de búsqueda de alianzas.

III) ACCIONES E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

601. Hemos de orientar la acción en materia de comunicación federal para el cumplimiento de los objetivos anteriores:

- Reforzando la presencia del sindicalismo de clase y confederal en el centro de trabajo y ante la opinión pública mediante iniciativas de comunicación centradas en la propuesta, la respuesta, el acuerdo, actividades e iniciativas sociolaborales. La acción requiere actitud de integración de acción y comunicación en cada actuación de la acción sindical federal.
- Procediendo a la mejora cualitativa de la presencia federal estatal como agente de interlocución y propuesta en cada ámbito. Y estableciendo líneas de trabajo en la comunicación tendentes a incrementar el prestigio y apreciación social tanto de los colectivos que representamos como de la labor del sindicato frente a ellos.
- Establecer un discurso de referencia en el ámbito de nuestra actuación en relación con la defensa de lo público y con su papel, tanto hacia el interno, en el orden confederal, como en el externo, hacia las personas trabajadoras y la sociedad. En relación con ello, se atenderá a la difusión de las cualidades que como instrumento de igualdad, crecimiento y cohesión social aporta como ventajas el modelo público.
- Adoptando políticas de comunicación hacia las organizaciones sociales con las que construir alianzas sociales sinérgicas para la consecución de nuestros objetivos sindicales. Buscando así la complicidad ciudadana y haciendo visible el trabajo profesional en los distintos sectores federales y la utilidad social y económica de las distintas actividades productivas integradas en nuestro ámbito de intervención sindical.
- Procurando la segmentación por criterios de utilidad de la información recibida y generada, evitando el traslado indiscriminado respecto del receptor y extendiendo el uso de herramientas integradas de comunicación.
- Dotándonos de instrumentos de medición y anticipación de las tendencias, tanto de los temas de interés que ocupan la actividad sindical, como de la valoración del prestigio, que sitúen a la organización y su acción sindical en condiciones proactivas de intervención.
- Continuando la tarea de normalización de la imagen federal y corporativa de la FSC, así como apostando decididamente por la implementación en nuestros modos de trabajo de soportes y elementos audiovisuales, apostando por la generación de contenidos adaptables en cada caso a los distintos medios a nuestro alcance.
- Abordando los procesos referidos a la comunicación desde un criterio de economía de escala con el conjunto de nuestras estructuras funcionales y orgánicas. En ese orden de cosas, la Federación debería de ofertar a sus organizaciones una cierta “cartera de servicios” que resulten posibles desde un funcionamiento mancomunado.
- Estableciendo un criterio de red con el conjunto de organizaciones funcionales y orgánicas de

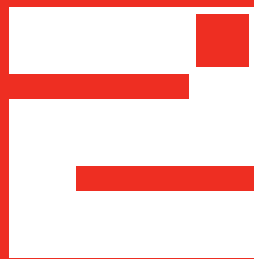
cara a la cobertura informativa de eventos, noticias, etc.

- Organizando estrategias de comunicación orientadas a transparentar la generación y gestión de nuestros recursos, materiales y humanos, en el marco de nuestra comunicación general.
- Procediendo al tratamiento especial y diferenciado de los elementos de diversidad, cada vez más numerosos, entre colectivos de trabajadoras y trabajadores. Dentro de ello, mejorar la visualización del trabajo que se realiza hacia las mujeres, a través de la difusión de las acciones que se realizan.
- Reforzando el sistema federal de información generalista a través de nuestra página web, complementada con micrositos. La página federal debe actuar de receptora del tráfico generado a través del uso de las redes sociales. Al mismo tiempo las herramientas de Internet 2.0 deben complementar la información de la web con contenidos propios y atractivos.
- En relación con la web, y en el marco de la colaboración con la Confederación, se impone la necesidad de un trabajo continuado de posicionamiento natural de nuestra web en buscadores.
- Respecto al uso de las redes sociales, además de la necesaria coordinación con los recursos confederales, requiere una moderación en estilo personal y directo, con lenguaje adaptado al medio, el uso de gran número de herramientas virales de comunicación en red y la máxima confianza de la organización para la producción inmediata de post y respuestas, así como la capacidad de combinar acciones presenciales y telemáticas, en el marco de planes o proyectos comunicativos.
- Desarrollando un modelo consensuado de trabajo en redes, coordinado entre sí y con el equipo confederal, que efectúe el tratamiento informativo de este medio en torno a objetivos y estrategias comunes y que facilite la implicación de las distintas organizaciones y estructuras de FSC.

602. Bajo una metodología de seguimiento continuo, la comunicación ha de utilizar criterios de evaluación relacionados con:

- El grado de participación y consenso en la elaboración tanto de protocolos comunicativos como de planes y programas.
- El nivel de ejecución de lo pactado por parte de cada organización y estructura.
- El grado de desviación y su impacto, considerando la posible existencia de especialidad y, en su caso, el grado de adecuación entre la acción específica y la general y pactada, y su relación con la consecución del objetivo.
- El nivel de relación alcanzado, por colectivo, en términos cuantitativos y de impacto cualitativo.
- Los estándares de seguimiento y evaluación de las herramientas de valoración y gestión de posicionamiento, centralidad, influencia y prestigio online.
- El nivel de permeabilidad informativa en el conjunto de la organización, valorando el grado de reducción del diámetro de los “agujeros negros” comunicativos, y las modificaciones de posición, entendiéndose que se producen mejoras cuando la localización es más alejada en la estructura.
- Los criterios de evaluación especificados para cada acción.

ESTATUTOS



CONGRESO

DE LA FEDERACIÓN DE
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

30, 31 DE ENERO Y 1 DE FEBRERO
TOLEDO, 2013



servicios a la ciudadanía

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

La 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 la 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 adquiera 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 los propios trabajadores y trabajadoras 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 la 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 la 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.

La 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, la FSC-CCOO se propone organizar a la mayoría de estas personas con

Estatutos

el fin de incorporarlas a la lucha por su propia emancipación.

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

De hombres y mujeres

La 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 la 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, la 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.

La 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.

La 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.

La 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 la FSC-CCOO, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado español.

La 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

La 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. La 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. La 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, la 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

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras combatirá contra el racismo y la xenofobia y promoverá los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre las personas de las distintas etnias y pueblos.

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

La 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 la FSC-CCOO.
4. La no discriminación profesional por razón de género y el impulso de programas de acción positiva, a

Estatutos

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 la 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, nace como resultado de la fusión de organizaciones previamente existentes, y su patrimonio, parte de la cesión de bienes muebles e inmuebles de las federaciones fusionadas, la Federación de Comunicación y Transporte de CCOO y la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO.

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 autonómicas o de nacionalidad, así como a las estructuras de ellos 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. La 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.	5
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.	10
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.	15
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.	20
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.	25
o. La universalización y extensión de los derechos a la negociación colectiva.	-
p. 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.	30
Para ello la FSC-CCOO desarrolla su actividad sindical a través de:	-
1. La negociación colectiva.	35
2. La participación institucional.	40
3. La promoción de actividades dirigidas al impulso y defensa de los servicios públicos.	-
4. La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva.	45
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.	50

Estatutos

La 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 la 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. La 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 la 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 la 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 la FSC-CCOO.

Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos de la 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

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras tiene como domicilio social el de Plaza de Cristino Martos 4 6ª planta 28015 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 la 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 la 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.
- El personal asalariado de la FSC-CCOO.
- 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.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras está afiliada a la Internacional de Servicios Públicos (ISP), Federación Internacional de Trabajadores de los Transportes (ITF), de la Red Sindical Internacional (Union Network International -UNI), de la Federación Internacional de Periodistas (FIP), de la Federación Internacional de Actores (FIA), de la Federación Internacional de Músicos (FIM), de la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía, Minería e Industrias Diversas (ICEM), así como de sus organizaciones europeas organizadas en el ámbito de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), como la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) o la EUROCCOP.

Estatutos

La afiliación o baja de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de 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 la 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 la 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 elector y electora, 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 delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento.
- d. A presentarse como candidato/a 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.

- e. Disponer de los Estatutos y Reglamentos federales 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 para ello. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la FSC-CCOO, las estructuras en ella integradas, o contra sus estructuras de dirección respectivas, ni frente a las fundaciones o entidades similares creadas; no obstante lo anterior, las personas afiliadas que tengan relación laboral con el sindicato, sus fundaciones o entidades similares creadas por él, tendrán el derecho de asesoramiento con cargo a las asesorías jurídicas de las correspondientes estructuras en aquellas cuestiones derivadas de relación asalariada. La regulación de dicho derecho se llevará a cabo mediante el correspondiente reglamento del Consejo Confederal.
- 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 la 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.
- l. Recibir gratuitamente la publicación "Tribuna de los Servicios a la Ciudadanía".

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.

Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el artículo 28 apdo. 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 resulten elegidos.

Artículo 10. Elección de estructuras de dirección del sindicato

Las personas que formen parte de las estructuras de dirección y representación y de las asambleas congresuales serán electivas, salvo las que estatutariamente lo sean de pleno derecho. Podrán ser revocadas por quien las eligió o conforme a lo dispuesto en los presentes estatutos, incluidas las causas disciplinarias o derivadas de alguna incompatibilidad.

Los candidatos y candidatas 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 a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos en los 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.

Estatutos

En la constitución y desarrollo de la 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.

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

Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. El pleno del congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única.

De no alcanzarse una lista única, la elección se regirá por las siguientes reglas:

- a. Cada candidatura deberá contener, como mínimo, tantas candidatas y candidatos como puestos a elegir.
- b. Sólo se admitirán las candidaturas presentadas y avaladas por al menos el 10 por 100 de las delegadas y delegados o delegaciones presentes.
- c. Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatas y candidatos 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, resultará elegida la candidata o candidato de más antigüedad en la afiliación y, de ser la misma, se decidirá la persona de menor edad.
- d. Dentro de cada lista resultarán elegidas las personas por el orden en que figuren en la candidatura.
- e. En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Económico y Administrativo la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.
- f. En los casos de elecciones para las estructuras de representación institucional, la forma de distribución de puestos será por el mismo sistema mayoritario.
- g. En los casos de elecciones para delegados/as a los Congresos o Asambleas Congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.

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 la FSC-CCOO propugna, así como la puesta en práctica de los acuerdos de la misma. -
- b. Deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la FSC-CCOO en cada uno de los niveles y de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto de la estructura en que se desarrolla su actividad como de las superiores. 5
- c. Los acuerdos adoptados por cualquier estructura de la FSC-CCOO son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a toda la afiliación. La FSC-CCOO respetará el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada. 10
- d. Deberán satisfacer la cuota que se establezca por las estructuras competentes de la CS de CCOO. 15
- e. Aceptan la actuación de la Comisión de Garantías federal y se comprometen 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 49 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier estructura de la FSC-CCOO. 20
- 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 o a la Fundación "Paz y Solidaridad" de CCOO. 25
- 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 la FSC-CCOO o de la CS de CCOO, de paros o huelgas en el ámbito del que dependan laboralmente. 30
- 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 la FSC-CCOO. Cuando el incumplimiento de las normas, reglamentos y/o acuerdos supongan una sanción pecuniaria para la organización, la FSC-CCOO podrá repercutirla a las personas responsables de estos actos. 40
- j. Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al Código de utilización de los mismos. -

Artículo 12. Medidas disciplinarias 45

La conducta de una afiliada o afiliado a la FSC-CCOO que suponga un incumplimiento de los Estatutos o actuación contraria a los fines y objetivos que ésta propugna, así como a los derechos reconocidos a las estructuras, o personas afiliadas, dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias, que podrán ser definitivas o cautelares. 50

En el Reglamento Confederal se definen las faltas distinguiendo su calificación y tipificación, así como las

Estatutos

sanciones en orden a la gravedad de las faltas, las estructuras de dirección competentes para sancionar y acordar la apertura de expediente sancionador.

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 y/o pública.

Dicho Reglamento contiene 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 las comisiones de garantías y control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.

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

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 en la Federación

Se causará baja en la FSC-CCOO por:

- a. Libre decisión.
- b. Por resolución sancionadora de las estructuras de dirección competentes de la FSC-CCOO o de la CS de CCOO, previa tramitación del expediente oportuno.
- c. Por impago injustificado de la cuota de tres mensualidades o tres recibos consecutivos, con comunicación previa a la persona interesada.
- d. Por fallecimiento.
- e. Por presentación a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO, sin con-

sentimiento 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 competente o de la Comisión de Garantías al efecto.

- f. Por suscribir el acta de constitución de un sindicato.
- g. Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual.

Capítulo III

Estructura de la 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, la 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 la FSC-CCOO en sus correspondientes territorios, y en un nivel funcional relativo a los sectores.

La estructura orgánica de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, 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 de comunidad autónoma o nacionalidad podrán articularse mediante Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, etc., o en ausencia de estos en Delegaciones Federales Territoriales.

Las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y, en su ámbito, sus respectivas estructuras organizativas integran a todas las Secciones Sindicales, y a los sectores o a las agrupaciones sectoriales de las estructuras estatales o de Comunidad Autónoma.

Las estructuras sectoriales que componen el nivel funcional tienen como finalidad la atención a los trabajadores y trabajadoras 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 35.

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

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

Estatutos

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 la FSC-CCOO.

Las Federaciones de comunidad autónoma o de nacionalidad, de acuerdo con lo que disponen los presentes Estatutos, los documentos congresuales aprobados y las orientaciones de las estructuras de dirección de la 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 y/o sectoriales que consideren más adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos sindicales.

La FSC-CCOO, integra y organiza las siguientes estructuras orgánicas territoriales:

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 la 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 afiliadas y afiliados en el centro de trabajo, empresa o grupo de empresas y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos. En su constitución y funcionamiento se observará lo dispuesto en el reglamento que apruebe el Consejo federal estatal, a propuesta del Comité federal. O en su defecto por el reglamento confederal.

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

Artículo 16. Derechos y deberes de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad

1. Las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad 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, las estructuras de dirección federal estatal, podrán recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el Capítulo VII (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 de Comunidad Autónoma o Nacionalidad 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, la FSC-CCOO será la única organización, en su ámbito, facultada para disponer de Estatutos propios y registrados. En el caso de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, 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 la FSC-CCOO.
3. Tienen autonomía de gestión económica en su ámbito de actuación, en el marco del presupuesto acordado por el Consejo de la FSC-CCOO. Deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio 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.
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 la FSC-CCOO y que componen su configuración, así como las estructuras y entidades en ellas incluidas, aceptan los Estatutos de la FSC-CCOO y programas, la política sindical aprobada en los congresos federales estatales y en sus estructuras de dirección, su política de 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 la FSC-CCOO.

Estatutos

6. Sus estructuras y normas de funcionamiento deberán ser adaptadas a lo que se establezca en los Congresos y en los estatutos de la FSC-CCOO, así como a lo acordado por las estructuras de dirección. En lo no previsto en éstos, 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 la FSC-CCOO en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por las estructuras de dirección estatutarias competentes pudieran imponerse, comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.
8. Las Federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad 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 de comunidad autónoma o nacionalidad 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 de comunidad autónoma o Nacionalidad, tienen expresa y plena capacidad de adoptar acuerdos de iniciación de acciones legales de todo tipo, en nombre de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, en su ámbito de actuación territorial.

Si entre Congreso y Congreso el secretario o secretaria general de cualquiera de las mencionadas estructuras dimitiese, falleciese o, por cualquier otra causa, no continuara ejerciendo el cargo, se podrá elegir un sustituto o sustituta 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.

Las personas que ostenten la secretaría general de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad, no podrán ser elegidas por más de tres mandatos consecutivos.

Artículo 17. Responsabilidad de la FSC-CCOO

La FSC-CCOO no responderá de los actos y obligaciones contraídas por las estructuras listadas en su Artículo 15 de los presentes Estatutos, si estos no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera, patrimonial, de gestión y de protección de datos hayan adoptado las estructuras competentes de la Federación.

La FSC-CCOO no responderá de las actuaciones sindicales de las federaciones autonómicas o nacionalidad y estructuras dependientes de éstas, 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.

La FSC-CCOO no responderá de las actuaciones de sus afiliadas y afiliados cuando estas lo sean a título personal y no representativa 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 la FSC-CCOO

El incumplimiento de los Estatutos y su desarrollo reglamentario, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y las decisiones adoptadas por el Consejo, el Comité y la Co-

misión Ejecutiva Federal, del programa y de los principios inspiradores de la FSC-CCOO, podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, que podrán ser definitivas o cautelares.

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 anteriormente señaladas. 15
- b. Suspensión definitiva de todas las funciones de la estructura de dirección sancionada. En este caso, se designará una Comisión Gestora que actuará, por delegación de la estructura de dirección sancionadora, con las funciones correspondientes a la que ha sustituido. Se podrán presentar una o varias listas completas de personas para componer la Comisión Gestora que deberá estar integrada, al menos, por una persona de la estructura de dirección sancionadora y por una afiliada o afiliado del ámbito de la estructura sancionada. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos. La Comisión Gestora convocará y realizará en el plazo máximo de 12 meses, un congreso o asamblea extraordinaria 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 cuando ésta sea publicada. Durante dicho periodo y hasta la celebración del Congreso, quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito de la estructura sancionada. La Comisión Gestora responderá de su actuación ante la estructura de dirección sancionadora y su Consejo y, en última instancia, ante la máxima estructura de dirección de su ámbito: el Congreso que debe convocar. 30

Por faltas graves:

- a. Pérdida de derechos que pueda tener la estructura sancionada a ayudas financieras o de otro tipo. 35
- 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 un interventor o interventora de la estructura sancionada, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados. 40
- 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. 45

Por faltas leves:

Amonestación interna y/o pública. 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. 50

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

Artículo 19. Autodisolución de las estructuras de dirección

1. En los casos de autodisolución o dimisión de las estructuras de dirección de organizaciones integradas en la FSC-CCOO, la Comisión Ejecutiva inmediatamente superior, designará una dirección provisional que sustituya a tal estructura de dirección, la cual convocará un congreso o asamblea extraordinarios del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la dirección provisional. El plazo máximo que tendrá la dirección provisional para convocar y realizar el congreso o asamblea extraordinarios será de doce meses. La fecha de convocatoria deberá ser ratificada por el Consejo del ámbito correspondiente a la estructura que designó a la dirección provisional. Durante el periodo de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito de la estructura de dirección autodisuelta o dimitida, así como la de todos sus componentes, derivadas de su pertenencia a dicha estructura de dirección.
2. Previamente a la designación de la dirección provisional, la estructura competente para ello deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.
3. Se considerará dentro del supuesto de dimisión, el hecho de que la estructura colegiada haya visto reducidos los componentes elegidos directamente en el Congreso a menos de la mitad de los mismos.

Artículo 20. Acuerdos de las estructuras de dirección

Las decisiones de cualquier estructura serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de los componentes presentes son más que los negativos.

Para establecer las mayorías cualificadas previstas en los Estatutos se contarán las personas efectivamente elegidas para componer la estructura que vaya a tomar la decisión, así como las que formen parte de la misma por el cargo que ocupen. En los congresos se contarán las delegadas y delegados acreditados a efectos de quórum. Se entenderá por mayoría absoluta cuando los votos afirmativos sean más de la mitad del recuento resultante.

Las decisiones serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a los componentes de la estructura que las adopta y obligan en su aceptación a éstos y a la afiliación del ámbito afectado.

Capítulo IV

Formas de integración en la FSC-CCOO, por parte de organizaciones ajenas a la CS de CCOO

Artículo 21. Integración en la FSC-CCOO

1. La solicitud de integración de una Federación, Confederación, o una organización sindical, ajenas a la CS de Comisiones Obreras, en la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO deberá instarse a la Ejecutiva Federal de la FSC-CCOO y, posteriormente, aprobarse por el Consejo Federal.
2. La integración en la Federación de Servicios a la Ciudadanía por parte de cualquier organización sindical ajena a la CS de CCOO, supondrá la aceptación de los Estatutos y política sindical de la FSC-CCOO y la C.S. 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 la FSC-CCOO

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen, podrán proponer formas especiales de asociación a la Federación de Servicios a la Ciudadanía de 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 la Federación de Servicios a la Ciudadanía de 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.
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 y coordinación de la FSC-CCOO

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

Las estructuras de dirección de la FSC-CCOO son:

- a. El Congreso Federal.
- b. La Conferencia Federal.
- c. El Consejo Federal.
- d. El Comité Federal.
- e. La Comisión Ejecutiva Federal.

De representación de la FSC-CCOO es:

- a. La Secretaría General, con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 29 y anexo I.

Las de coordinación, ejecución y seguimiento de la 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 la FSC-CCOO.

Estatutos

a. Composición:

El Congreso eederal estará compuesto por el número de delegadas y delegados elegidos según las normas de convocatoria del mismo. Habrá un 10% máximo de natos al congreso, entre los que estarán la Secretaría General, y el resto hasta completar ese 10%, corresponderá elegirlos por la Comisión Ejecutiva Federal de entre las personas que integran la misma.

b. Funcionamiento:

El Congreso se convocará, con carácter ordinario, cada cuatro años por el Consejo federal.

Con carácter extraordinario, podrá ser convocado cuando así lo acuerde el Consejo federal por mayoría absoluta, o las estructuras territoriales federales que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes de la Federación, siempre que sea decidido por sus consejos correspondientes.

Los Congresos ordinarios serán convocados, al menos, con seis meses de antelación, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales del Nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes de antelación al inicio del congreso, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.

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, que requerirán mayoría de dos tercios. Asimismo, en el apartado de Disolución de la FSC-CCOO se requerirá una votación cualificada de cuatro quintos de sus componentes.

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 la FSC-CCOO.
2. Aprobar y modificar el programa de acción de la FSC-CCOO.
3. Aprobar y modificar los Estatutos de la FSC-CCOO.
4. Aprobar la composición numérica del Consejo federal.
5. Elegir la Secretaría General de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, mediante sufragio libre y secreto.
6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la FSC-CCOO mediante sufragio libre y secreto.
7. Elegir la Ejecutiva Federal mediante sufragio libre y secreto.
8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución y/o extinción definitiva de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, con liquidación definitiva de su patrimonio.
9. 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 y, en su defecto, la Comisión Ejecutiva federal, el Consejo de la 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 la FSC-CCOO y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso federal.

En cada convocatoria específica, el Consejo federal establecerá los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando 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 y participación de la Federación entre congresos.

1. Composición:

El Consejo federal estará compuesto por:

- a. La Comisión Ejecutiva federal, incluida la Secretaría General.
- b. Las secretarías generales de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad.
- c. Las secretarías generales de los sectores estatales y la secretaría general de la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior.
- d. El resto de personas, en la cantidad que acuerde el pleno del Congreso, serán elegidas por las estructuras autonómicas o de nacionalidad en sus respectivos consejos, en proporción a las cotizaciones, con arreglo a las previsiones establecidas en el Artículo 10 de los presentes Estatutos. Dicha composición podrá actualizarse a los dos años, de acuerdo con lo previsto por el reglamento del Consejo de la FSC-CCOO, con los mismos criterios anteriores.

El Consejo federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, podrá incorporar 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, los componentes de las comisiones de garantías y de control económico y administrativo de la FSC-CCOO.

2. Funcionamiento:

El Consejo federal será convocado por la Ejecutiva federal 2 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.

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

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.

3. Funciones

- a. Discutir y decidir sobre la política general de la Federación entre congresos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva.
- b. Convocar el Congreso federal y aprobar las normas que regulan el proceso congresual y el Reglamento de Funcionamiento del Congreso. 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 la FSC-CCOO.
- c. Aprobar anualmente el presupuesto consolidado del conjunto de las estructuras federales.
- d. Aprobar los suplementos a la cuota que se puedan plantear en todos o algunos de los ámbitos de la FSC.
- e. Decidir sobre la afiliación de organizaciones a la FSC-CCOO.
- f. Realizar la correspondiente propuesta en los supuestos de fusión de federaciones, de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos confederales.
- g. Conocer anualmente los informes que le presenten las comisiones de Garantías y de Control Económico y Administrativo de la FSC-CCOO.
- h. Debatir y en su caso aprobar los informes que presente el Comité federal.
- i. Convocar las conferencias federales.
- j. Acordar, dentro de las normas congresuales, el procedimiento de aprobación de la convocatoria y normas de los congresos y conferencias de los sectores estatales.
- k. Ratificar el Reglamento de los sectores federales a propuesta del Comité federal.
- l. 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.
- m. 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.
- n. Debatir y, en su caso, aprobar los informes y los planes de trabajos que presenten las distintas áreas de trabajo federales.
- o. Aprobar los siguientes reglamentos:
 1. 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.

2. El reglamento que regule el acceso a los registros de contabilidad y de afiliación.
 3. El código de utilización de los derechos sindicales y Estatuto del delegado y de la delegada.
 4. El reglamento de funcionamiento de las comisiones de Garantías y de Control Económico y Administrativo de la FSC-CCOO.
 5. Los reglamentos de la Comisión Federal de Finanzas y de la Unidad de Gestión Federal.
 6. Los reglamentos de fondos federales y los relacionados con la actividad económica.
 7. Los que el propio Consejo federal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.
- p. La modificación del emblema de la FSC-CCOO.
- q. Acordar el cambio de domicilio social de la FSC-CCOO.
- r. Nombrar a las personas de la FSC-CCOO en el Consejo confederal.
- s. Nombrar a la máxima responsabilidad al frente de la publicación “Tribuna de los Servicios a la Ciudadanía” y señalar la línea editorial. También fijará los criterios de composición de su Consejo Editorial.
- t. 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 la 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 de comunidad autónoma y nacionalidad y las secretarías generales sectoriales estatales.

b. Funcionamiento.

El Comité federal será convocado por la Comisión Ejecutiva federal al menos 6 veces al año, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario cada vez que la propia Comisión Ejecutiva lo estime necesario o lo solicite un tercio de los componentes del Comité Federal. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

Estatutos

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. Participar en la elaboración y definición del Reglamento de los sectores estatales.
6. Preparar las reuniones del Consejo Federal y velar por el desarrollo y aplicación de sus acuerdos y resoluciones.
7. Realizar el seguimiento de las actividades de la Comisión Ejecutiva Federal, aprobando los planes de trabajo de la misma.
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 es la estructura de dirección de la Federación que aplica las directrices del Congreso, Consejo y Comité federal.

Sobre la base de los criterios recogidos en los presentes Estatutos, el Congreso federal fijará su número y elegirá a las personas que corresponda, a propuesta de la Comisión Electoral.

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.

a. Composición:

1. La Secretaría General de la Federación.
2. Las personas elegidas en el Congreso federal, en el número que éste determine, a propuesta de la Comisión Electoral.

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 distintas responsables de áreas y secretarías federales.

La Comisión Ejecutiva federal, podrá decidir la constitución de entre sus componentes, del Secretariado o Comisión Permanente.

La Comisión Ejecutiva federal creará todas las secretarías, gabinetes, departamentos, comisiones y equipos de trabajo 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.

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.

b. Funcionamiento:

La Comisión Ejecutiva federal funcionará de forma colegiada con reuniones periódicas, convocadas por la Secretaría General o a petición de un tercio de sus integrantes. Se reunirá, al menos, una vez al mes.

La Comisión Ejecutiva federal desarrollará sus funciones a través de las distintas áreas y/o secretarías federales, de acuerdo con lo que establezca su reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión Ejecutiva responderá de su gestión ante el Congreso al término de su mandato, y ante el Consejo entre congreso y congreso.

c. Funciones:

Serán funciones de la Comisión Ejecutiva, entre otras, las siguientes:

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.

Estatutos

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 la FSC-CCOO.
11. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la FSC-CCOO.
12. Responsabilizarse de la gestión de los recursos sindicales de la 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 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 la 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 la FSC-CCOO, en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicha estructura.

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.

24. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

Artículo 29. La Secretaría General de la FSC-CCOO

Es quien representa legal y públicamente a la FSC-CCOO. Actúa ejecutando los acuerdos del Consejo, Comité y Comisión Ejecutiva federales, siguiendo el principio de dirección y representación colectivas y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichas estructuras. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de la Federación.

Tendrá las facultades 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.

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

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

Si entre congreso y congreso la secretaria o el secretario general de la 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. 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.

Presidirá las reuniones de la Comisión Ejecutiva, Comité y Consejo federales, así como las correspondientes de la Comisión Permanente de la Ejecutiva federal.

La persona que ocupe la Secretaría General de la FSC-CCOO no podrá ser reelegida por más de tres mandatos consecutivos.

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

Estatutos

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 la FSC-CCOO.

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 autonómicas o de nacionalidad del mismo área de trabajo y en su caso, de los sectores estatales cuando sean materias de su ámbito funcional,

Capítulo VI

Órganos de garantías y control

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

La Comisión de Garantías es la estructura suprema de control de las medidas disciplinarias internas de la 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. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones territoriales y estructuras sectoriales integradas en la 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.

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 la 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 la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Federal.

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.

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.

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.

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

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 la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

La Comisión de Garantías no es una estructura sindical consultiva.

Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser de la Comisión de Garantías.

Artículo 33. La Comisión Federal de Control Administrativo y Financiero de la FSC-CCOO

La Comisión de Control Económico y Administrativo tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de las estructuras de la Federación, revisando los estados de cuentas y su adecuación a las normas contables aprobadas.

Será elegida por el Congreso federal y estará compuesta, al menos, por cinco personas titulares, siempre en número impar, y dos suplentes que no podrán ser, a su vez, de las estructuras de dirección de la Federación ni de las integradas en ella. Las personas electas en Congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento, dimisión, o cualquier otra causa no continuara ejerciendo el cargo) hasta el siguiente Congreso.

Para la cobertura de vacantes se seguirá el mismo procedimiento que para la Comisión de Garantías, regulada en el Artículo 32 de los presentes Estatutos.

Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Comisión de Control Económico y Administrativo de la FSC-CCOO.

Se dotará de un reglamento de funcionamiento interno, que será aprobado por el Consejo federal.

Podrá auditar a cualquier organización federada, así como solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito federal.

Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesario la actuación de ambas, preservando, en cada caso, su ámbito competencial.

Elaborará anualmente un informe que se presentará a la Comisión Ejecutiva, remitiéndose, a su vez, a los miembros del Consejo federal para su conocimiento.

Someterá al Congreso federal el balance de actuación del periodo entre congresos.

Capítulo VII

Acción sindical

Artículo 34. Principios generales de la acción sindical de la FSC-CCOO

La acción sindical de la 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.

Aquellas propuestas de acción sindical que por su trascendencia y repercusión puedan afectar al conjunto de la 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.

Estatutos

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 estatales o coordinadoras sectoriales.

Artículo 35. 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 representación 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, la FSC-CCOO se dotará de estructuras, conformadas por los sectores o coordinadoras sectoriales que, según su particular casuística, 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 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 la 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.

Su funcionamiento se regulará por el Reglamento que al efecto ratifique el Consejo federal estatal, a propuesta del Comité federal estatal.

4. Corresponde al Consejo federal estatal, a propuesta del Comité, decidir, mediante propuesta razonada, la constitución, disolución, modificación y adecuación de sectores estatales y coordinadoras sectoriales. Determinar sus ámbitos de actuación, agrupar, fusionar o cambiar su denominación
5. A tenor del criterio de colectivos de la misma actividad, negociación centralizada, implantación generalizada en el ámbito estatal, además de todos los que acuerde el Congreso o Consejo de la FSC-CCOO, se constituyen los siguientes sectores 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.

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 o conferencias sectoriales estatales elegirán una secretaría general sectorial y una Comisión Ejecutiva sectorial.

Las personas que ostenten la secretaría general sectorial, no podrán ser elegidas por más de tres mandatos consecutivos.

También se podrán dotar, en función de la composición afiliativa, de una Asamblea o 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 su ámbito en lo relativo a la sustitución de la Secretaría General y a la ampliación, sustitución o revocación de las personas que integren la Comisión Ejecutiva de su sector.

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.

Artículo 36. Comisión de reclasificación subsectorial

Dependiente y nombrada por el Consejo Federal, se creará una Comisión de Reclasificación Sectorial cuyas funciones serán:

Proponer inicialmente al Comité, para su posterior presentación y aprobación al Consejo Federal, la creación de nuevas estructuras sectoriales federales, en caso que fuera necesario, así como la modificación de las existentes.

Definir la adscripción de los diferentes subsectores que conforman la rama de la Federación de Servicios a la Ciudadanía a alguna de las estructuras sectoriales estatales.

Determinar, en su caso, las necesarias adscripciones de subsectores entre las diferentes estructuras sectoriales estatales constituidas.

Capítulo VIII

Medio de información, fundaciones y servicios técnicos y patrimonio documental

Artículo 37. Medio de información de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras

El medio de expresión y difusión de la FSC-CCOO es Tribuna de los Servicios a la Ciudadanía, editado bajo la responsabilidad de la Comisión Ejecutiva federal y dotado de un Consejo Editorial nombrado por el Consejo.

Todas las organizaciones y estructuras de la Federación tendrán obligación de contribuir a su máxima difusión.

Artículo 38. Fundaciones de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

La Federación de de Servicios a la Ciudadanía de CCOO podrá crear fundaciones, con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y la FSC-CCOO para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

La constitución de fundaciones por parte de la FSC-CCOO requerirá la aprobación del Consejo Federal.

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

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, y de otros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera, tanto para las personas afiliadas como para las que no lo sean, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro.

Artículo 40. Patrimonio documental de la FSC-CCOO

El patrimonio documental de la FSC-CCOO está compuesto por el conjunto de documentos producidos, recibidos o reunidos por las distintas estructuras de dirección de la FSC-CCOO y sus diferentes estructuras, así como por las personas físicas a su servicio en el ejercicio de sus responsabilidades. La 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 41. Principios de la actuación económica

La actividad económica de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, se desarrollará de acuerdo a los siguientes principios:

Autonomía de gestión: La 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 los órganos 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 la 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 o estructuras, la prestación de servicios básicos a los afiliados y afiliadas, trabajadores y trabajadoras, o la realización de actividades conjuntas.

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 los órganos 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 la Federación de Servicios a la Ciudadanía 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 las personas de la dirección o con cargos de representación tendrán la consideración de salario por la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena o compensación de gastos, sujeta al régimen de incompatibilidades que se establezca reglamentariamente.

La FSC-CCOO y las estructuras en que se articula están obligadas al cumplimiento de lo estipulado en el presente capítulo y a:

1. Informar periódicamente de sus presupuestos y cuentas anuales, con la periodicidad y en la forma que se acuerde por los órganos de dirección.
2. Disponer de un registro de contabilidad, donde figuren sus estados de ingresos y gastos y su balance general, así como registro de apoderamientos, 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 42. Balance y presupuesto anual de la FSC-CCOO

Anualmente, la Comisión Ejecutiva Federal presentará al Consejo Federal un presupuesto que integre las

Estatutos

previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de su actividad y de las demás estructuras que la integran, sí como sus cuentas anuales con la aplicación de los resultados del ejercicio. La Comisión Ejecutiva Federal presentará conjuntamente con su presupuesto y sus cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las estructuras integradas en la FSC.

Artículo 43. Fondos patrimoniales

La FSC-CCOO podrá crear fondos patrimoniales, afectados a una finalidad determinada, para atender las necesidades sindicales que estime oportunas.

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 la 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 44. Ordenamiento de la gestión económica

El Consejo Federal para ordenar su gestión económica y la de todas sus organizaciones y estructuras aprobará:

Los posibles complementos a la cuota que se propongan.

Los criterios anuales de gestión y presupuestación, atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos.

El presupuesto y las cuentas anuales consolidadas de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

El reglamento marco de los fondos patrimoniales de todas las organizaciones y estructuras y los de gestión de los fondos patrimoniales federales.

Las líneas generales de la política de recursos humanos.

Los proyectos de iniciativa económica de la Federación y todas sus organizaciones y estructuras.

Cuantas normas básicas resulten necesarias.

Artículo 45. La actividad mercantil y fundacional

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de 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 46. Obligaciones de las estructuras integradas en la FSC-CCOO

Todas las estructuras 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.

La 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 las condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia de federaciones autonómicas y de nacionalidad que no puedan autofinanciarse.

Artículo 47. La contabilidad

Las diversas estructuras que configuran la FSC-CCOO dispondrán de un sistema 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.

Las personas afiliadas a la FSC-CCOO tendrán acceso al conocimiento del estado de ingresos y gastos y el balance económico general de la Federación de la forma reglamentariamente prevista.

Artículo 48. Registro de afiliación

La Federación dispondrá de un registro público 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 49. Personal al servicio de la FSC-CCOO

Aquellas personas que presten sus servicios a la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen a través del Reglamento que a estos efectos aprobará el Consejo Federal, o en su defecto a través del Reglamento que a tales efectos apruebe el Consejo Confederal.

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

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

Según lo establecido en el Estatuto de sindicalistas de CCOO, estas personas no incluidas en la relación laboral con el sindicato sino que mantienen una relación de mandato congresual son las que se dedican

preponderantemente a tareas típicamente sindicales de atención a afiliados, visitas a empresas, realización de elecciones sindicales, participación en negociaciones colectivas, participación institucional, participación en ERE, elaboración de plataformas reivindicativas entre otras, etc., aun cuando no sean miembros de ejecutivas o estructuras de dirección regulares de la FSC-CCOO.

Capítulo X

Incompatibilidades

Artículo 50. Incompatibilidades de las personas que integran las estructuras de dirección de la 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. De los parlamentos de las comunidades autónomas y del Parlamento Europeo.
5. Del Gobierno del Estado o de los gobiernos de las comunidades autónomas.
6. De juntas generales y/o instituciones provinciales.
7. Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las administraciones o empresas públicas.
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. Pertener a Consejos de Administración de empresas ya sean públicas o privadas salvo en casos de ser el representante nombrado por la FSC-CCOO o la CS de CCOO.

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 de Comunidad Autónoma o de nacionalidad y sus estructuras territoriales.

Asimismo, ser responsable de una secretaría federal estatal en la 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 la FSC-CCOO.

Capítulo XI

Disolución de la FSC-CCOO

Artículo 51. Disolución de la 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, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de 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 la FSC-CCOO, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos, en general, quedarán integrados en el patrimonio de la FSC-CCOO.

Anexos a los Estatutos de la 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 la FSC-CCOO, o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la FSC-CCOO y las estructuras relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener

Estatutos

cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la 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 y 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 la 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 secretaría general 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, caza y selvicultura

AA Agricultura, ganadería, caza y selvicultura

01 Agricultura, ganadería, caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas

014 Actividades de servicios relacionados con la agricultura y ganadería, excepto actividades veterinarias; mantenimiento de jardines

0141 Actividades de servicios relacionados con la agricultura; mantenimiento de jardines

01410 Actividades de servicios relacionados con la agricultura; mantenimiento de jardines

B Pesca

BB Pesca

05 Pesca, acuicultura y actividades de los servicios relacionados con las mismas (Completo)

050 Pesca, acuicultura y actividades de los servicios relacionados con las mismas

0501 Pesca

05010 Pesca

DE Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados

21 Industria del papel (Completo)

211 Fabricación de pasta papelera, papel y cartón

2111 Fabricación de pasta papelera

21111 Fabricación de pasta papelera a partir de fibra virgen

21112 Fabricación de pasta papelera a partir de fibra regenerada

2112 Fabricación de papel y cartón

21120 Fabricación de papel y cartón

212 Fabricación de artículos de papel y de cartón

2121 Fabricación de papel y cartones ondulados; fabricación de envases y embalajes de papel y cartón

21210 Fabricación de papel y cartón ondulado; fabricación de envases y embalajes de papel y cartón

2122 Fabricación de artículos de papel y cartón para uso doméstico y sanitario

21220 Fabricación de artículos de papel y cartón para uso doméstico y sanitario

2123 Fabricación de artículos de papelería

21230 Fabricación de artículos de papelería

2124 Fabricación de papeles pintados

21240 Fabricación de papeles pintados

2125 Fabricación de otros artículos de papel y cartón

21250 Fabricación de otros artículos de papel y cartón

22 Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados (Completo)

221 Edición

2211 Edición de libros

22110 Edición de libros

2212 Edición de periódicos

22120 Edición de periódicos

2213 Edición de revistas

22130 Edición de revistas

2214 Edición

22140 Edición de soportes de sonido grabado

2215 Otras actividades de edición

22150 Otras actividades de edición

222 Artes gráficas y actividades de los servicios relacionados con las mismas

NOTA: Cuando en una unidad la mayor parte de las actividades de impresión estén asociadas a la edición, esta unidad se clasificara en esta última actividad

2221 Impresión de periódicos

22210 Impresión de periódicos

2222 Otras actividades de impresión

22220 Otras actividades de impresión	-
2223 Encuadernación	-
22230 Encuadernación	5
2224 Actividades de preimpresión	-
22240 Actividades de preimpresión	-
2225 Actividades auxiliares relacionadas con la impresión	10
22250 Actividades auxiliares relacionadas con la impresión	-
223 Reproducción de soportes grabados	15
NOTA: Cuando en una unidad las actividades de reproducción vayan asociadas a la edición, esta unidad se clasificara en esta última actividad	-
2231 Reproducción de soportes de sonido grabado	20
22310 Reproducción de soportes de sonido grabado	-
2232 Reproducción de soportes de vídeo grabado	-
22320 Reproducción de soportes de vídeo grabado	25
2233 Reproducción de soportes de informática grabados	-
22330 Reproducción de soportes de informática grabados	30
DM Fabricación de material de transporte	-
35 Fabricación de otro material de transporte	35
352 Fabricación de material ferroviario	-
3520 Fabricación de material ferroviario	-
35200 Fabricación de material ferroviario	40
- el mantenimiento y reparación de material y equipo ferroviario	-
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	45
EE Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	-
40 Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente (Completo)	-
403 Producción y distribución de vapor y agua caliente	50
	-
	-

4030 Producción y distribución de vapor y agua caliente

40300 Producción y distribución de vapor y agua caliente

41 Captación, depuración y distribución de agua (Completo)

410 Captación, depuración y distribución de agua

4100 Captación, depuración y distribución de agua

41000 Captación, depuración y distribución de agua

F Construcción

FF Construcción

45 Construcción

452 Construcción general de inmuebles y obras de ingeniería civil

4523 Construcción de autopistas, carreteras, campos de aterrizaje, vías férreas y centros deportivos

45231 Construcción y reparación de vías férreas

H Hostelería

HH Hostelería

55 Hostelería

553 Restaurantes

5530 Restaurantes

55300 Restaurantes

Esta subclase comprende:

..., /... /...

- Los coches-restaurante de las compañías de ferrocarril y de otros medios de transporte de pasajeros

I Transporte, almacenamiento y comunicaciones

II Transporte, almacenamiento y comunicaciones

60 Transporte terrestre; transporte por tuberías (Completo salvo 603)

601 Transporte por ferrocarril

6010 Transporte por ferrocarril	-
60100 Transporte por ferrocarril	-
602 Otros tipos de transporte terrestre	5
6021 Otros tipos de transporte terrestre regular de viajeros	-
60211 Transporte urbano y suburbano por ferrocarril (metro y superficie)	10
60212 Transporte urbano regular de viajeros	-
60213 Transporte regular de viajeros por carretera	-
60214 Otro transporte regular (teleférico, funicular y cremallera)	15
6022 Transporte por taxi	-
60220 Transporte por taxi	20
6023 Otros tipos de transporte terrestre discrecional de viajeros	-
60230 Otros tipos de transporte terrestre discrecional de viajeros	-
6024 Transporte de mercancías por carretera	25
60241 Mudanzas	-
60242 Transporte de otras mercancías por carretera	30
60243 Alquiler de camiones con conductor	-
61 Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores (Completo)	-
611 Transporte marítimo	35
6110 Transporte marítimo	-
61100 Transporte marítimo	40
612 Transporte por vías de navegación interiores	-
6120 Transporte por vías de navegación interiores	-
61200 Transporte por vías de navegación interiores	45
62 Transporte aéreo y espacial (Completo)	-
621 Transporte aéreo regular	50
6210 Transporte aéreo regular	-

62100 Transporte aéreo regular

622 Transporte aéreo discrecional

6220 Transporte aéreo discrecional

62200 Transporte aéreo discrecional

623 Transporte espacial

6230 Transporte espacial

62300 Transporte espacial

63 Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes (Completo)

631 Manipulación y depósito de mercancías

6311 Manipulación de mercancías

63110 Manipulación de mercancías

6312 Depósito y almacenamiento

63121 Depósito y almacenamiento frigorífico

63122 Depósito y almacenamiento de mercancías peligrosas

63123 Depósito y almacenamiento en silos

63124 Otros depósitos y almacenamientos

632 Otras actividades anexas a los transportes

6321 Otras actividades anexas al transporte terrestre

63211 Terminales y estaciones de ferrocarril

63212 Terminales de estaciones de autobuses de viajeros

63213 Autopistas de peaje y otras vías de peaje

63214 Aparcamientos

63215 Otras actividades anexas al transporte

6322 Otras actividades anexas al transporte marítimo

63221 Explotaciones de puertos y servicios portuarios

63222 Otras actividades anexas al transporte marítimo

6323 Otras actividades anexas al transporte aéreo	-
63231 Explotaciones de aeropuertos	-
63232 Otras actividades diversas anexas al transporte aéreo	5
633 Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos y otras actividades de apoyo turístico	-
6330 Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos y otras actividades de apoyo turístico	10
63301 Operadores turísticos	-
63302 Agencias de viajes	15
63303 Otras actividades de apoyo turístico	-
634 Organización del transporte de mercancías	-
6340 Organización del transporte de mercancías	20
63400 Organización del transporte de mercancías	-
64 Correos y telecomunicaciones (Completo)	25
641 Actividades postales y de correo	-
6411 Actividades postales nacionales	30
64110 Actividades postales nacionales	-
6412 Actividades de correo distintas de las actividades postales nacionales	-
64120 Actividades de correo distintas de las actividades postales nacionales	35
642 Telecomunicaciones	-
6420 Telecomunicaciones	40
64200 Telecomunicaciones	-
71 Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos (Completo)	45
711 Alquiler de automóviles	-
7110 Alquiler de automóviles	-
71100 Alquiler de automóviles	50

712 Alquiler de otros medios de transporte

7121 Alquiler de otros medios de transporte terrestre

71210 Alquiler de otros medios de transporte terrestre

7122 Alquiler de medios de navegación

71220 Alquiler de medios de navegación

7123 Alquiler de medios de transporte aéreo

71230 Alquiler de medios de transporte aéreo

72220 Otras actividades de consultoría y suministro de programas informáticos

723 Proceso de datos

7230 Proceso de datos

72300 Proceso de datos

724 Actividades relacionadas con bases de datos

7240 Actividades relacionadas con bases de datos

72400 Actividades relacionadas con bases de datos

73 Investigación y desarrollo

731 Investigación y desarrollo sobre ciencias naturales y técnicas

7310 Investigación y desarrollo sobre ciencias naturales y técnicas

73100 Investigación y desarrollo sobre ciencias naturales y técnicas

732 Investigación y desarrollo sobre ciencias sociales y humanidades

7320 Investigación y desarrollo sobre ciencias sociales y humanidades

73200 Investigación y desarrollo sobre ciencias sociales y humanidades

74 Otras actividades empresariales

741 Actividades jurídicas, de contabilidad, teneduría de libros, auditoría, asesoría fiscal, estudios de mercado y realización de encuestas de opinión pública; consulta y asesoramiento sobre dirección y gestión empresarial, gestión de cartera

7411 Actividades jurídicas

74111 Consulta, asesoramiento y práctica legal del Derecho

74112 Notarías y registros públicos	-
74113 Otras actividades jurídicas	-
743 Ensayos y análisis técnicos	5
7430 Ensayos y análisis técnicos	-
74301 Inspección técnica de vehículos	-
74302 Otros ensayos y análisis técnicos	10
744 Publicidad	-
7440 Publicidad	15
74401 Agencias y consultores de publicidad	-
74402 Gestión de soportes publicitarios	-
745 Selección y colocación de personal	20
7450 Selección y colocación de personal	-
74501 Selección de personal directivo y ejecutivo	25
74502 Agencias de colocación	-
746 Servicios de investigación y seguridad	-
7460 Servicios de investigación y seguridad	30
... /...	-
74602 Vigilancia, protección y seguridad	35
747 Actividades industriales de limpieza	-
7470 Actividades industriales de limpieza	-
74700 Actividades industriales de limpieza	40
748 Actividades empresariales diversas	-
7481 Actividades de fotografía	45
74811 Laboratorios de revelado, impresión y ampliación fotográfica	-
74812 Estudios fotográficos y otras actividades de fotografía	-
7483 Actividades de secretaría y traducción	50
	-

74833 Actividades anexas a la distribución publicitaria

7484 Otras actividades empresariales

.../...

74842 Organización de ferias, exhibiciones y congresos

74843 Otras actividades empresariales

7486 Actividades de centro de llamadas

74860 Actividades de centro de llamadas

L Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria

LL Administración pública, defensa y seguridad social

75 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria

751 Administración Pública

7511 Actividades generales de la Administración Pública

75111 Actividades generales de la Administración Central

75112 Actividades generales de la Administración Autonómica

75113 Actividades generales de la Administración Local

7512 Regulación de las actividades sanitarias, educativas, culturales y otros servicios sociales, excepto seguridad social obligatoria

75120 Regulación de las Actividades sanitarias, educativas, culturales y otros servicios sociales, excepto Seguridad Social obligatoria

7513 Regulación de la actividad económica

75130 Regulación de la actividad económica

7514 Otras actividades auxiliares de servicios para la Administración Pública en general

75140 Otras actividades auxiliares de servicios para la Administración Pública en general

752 Prestación Pública de servicios a la comunidad en general

7521 Asuntos exteriores

75210 Asuntos exteriores

7522 Defensa	-
75220 Defensa	-
7523 Justicia	5
75230 Justicia	-
7524 Orden público y seguridad	-
75240 Orden público y seguridad	10
7525 Actividades de protección civil	-
75250 Actividades de protección civil	15
753 Seguridad social obligatoria	-
7530 Seguridad social obligatoria	-
75300 Seguridad social obligatoria	20
M Educación	-
MM Educación	25
80 Educación	-
8042 Enseñanza para adultos y otro tipo de enseñanza	-
80421 Formación para adultos y formación profesional continúa	30
• Formación en escuelas-taller, granjas-escuela, talleres ocupacionales y talleres de empleo	-
	35
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	-
NN Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	-
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	40
851 Actividades sanitarias	-
85142 Actividades de servicio de ambulancia	45
853 Actividades de servicios sociales	-
8531 Actividades de prestación de servicios sociales con alojamiento	-
85311 Acogimiento de ancianos con alojamiento	50
	-
	-

85312 Acogimiento de personas con minusvalías con alojamiento

85313 Acogimiento de menores con alojamiento

85314 Acogimiento de mujeres con alojamiento

85315 Otro acogimiento con alojamiento

8532 Actividades de prestación de servicios sociales sin alojamiento

85321 Actividades de servicios sociales a personas con minusvalías

85322 Guarderías

85323 Actividades de servicios sociales a domicilio

85324 Promoción de la convivencia

85325 Otros servicios sociales sin alojamiento

O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales

OO Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales

90 Actividades de saneamiento público

900 Actividades de saneamiento público

9001 Recogida y tratamiento de aguas residuales

90010 Recogida y tratamiento de aguas residuales

9002 Recogida y tratamiento de otros residuos

90020 Recogida y tratamiento de otros residuos

9003 Actividades de saneamiento, descontaminación y similares

90030 Actividades de saneamiento, descontaminación y similares

91 Actividades asociativas

913 Actividades asociativas diversas

9131 Actividades de organizaciones religiosas

91310 Actividades de organizaciones religiosas

9132 Actividades de organizaciones políticas

91320 Actividades de organizaciones políticas

9133 Otras actividades asociativas	-
91331 Asociaciones juveniles	-
91332 Otro tipo de actividades asociativas	5
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	-
921 Actividades cinematográficas y de vídeo	10
9211 Producción cinematográfica y de vídeo	-
92111 Producción de películas	-
92112 Actividades de apoyo a la producción cinematográfica y de vídeo	15
9212 Distribución de películas	-
92121 Distribución de películas cinematográficas y cintas de vídeo	20
92122 Distribución de películas en cintas de vídeo	-
9213 Exhibición de películas	-
92130 Exhibición de películas	25
922 Actividades de radio y televisión	-
9220 Actividades de radio y televisión	30
92201 Actividades de radio	-
92202 Producción y distribución de televisión	-
92203 Emisión de programas de televisión	35
923 Otras actividades artísticas y de espectáculos	-
9231 Creación e interpretación artística y literaria	40
92311 Creación artística y literaria; interpretación de arte dramático, música y similares	-
92312 Producción de espectáculos	45
92313 Otras actividades relacionadas con el espectáculo	-
9232 Gestión de salas de espectáculos	-
92320 Gestión de salas de espectáculos	50

9233 Actividades de ferias y parques de atracciones

92330 Actividades de ferias y parques de atracciones

9234 Otras actividades de espectáculos

92341 Salas de baile, discotecas y actividades similares

92342 Espectáculos taurinos

92343 Otros espectáculos

924 Actividades de agencias de noticias

9240 Actividades de agencias de noticias

92400 Actividades de agencias de noticias

925 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras instituciones culturales

9251 Actividades de bibliotecas y archivos

92510 Actividades de bibliotecas y archivos

9252 Actividades de museos y conservación de lugares y edificios históricos

92521 Actividades de museos

92522 Actividades de conservación de lugares y edificios históricos

9253 Actividades de jardines botánicos, zoológicos y parques nacionales

92530 Actividades de jardines botánicos, zoológicos y parques nacionales

926 Actividades deportivas

9261 Gestión de estadios y otras instalaciones deportivas

92611 Gestión de estadios y polideportivos

92612 Gestión de estaciones de esquí

92613 Gestión de otras instalaciones deportivas

9262 Otras actividades deportivas

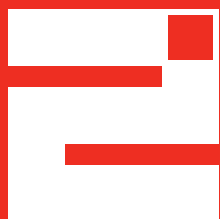
92621 Clubes y escuelas deportivas

92622 Gestión de puertos deportivos

92623 Otras actividades relacionadas con el deporte

927 Actividades recreativas diversas	-
9271 Actividades relacionadas con los juegos de azar y apuestas	-
92712 Loterías y apuestas	5
Esta subclase comprende también:	-
la venta de billetes de la ONCE	-
9272 Otras actividades recreativas	10
92720 Otras actividades recreativas	-
93 Actividades diversas de servicios personales	15
930 Actividades diversas de servicios personales	-
.../...	-
9303 Pompas fúnebres y actividades relacionadas con las mismas	20
• Transporte del féretro	-
• Gestión y mantenimiento de cementerios	25
Q Organismos extraterritoriales	-
QQ Organismos extraterritoriales	-
99 Organismos extraterritoriales	30
990 Organismos extraterritoriales	-
9900 Organismos extraterritoriales	35
99000 Organismos extraterritoriales	-
	-
	40
	-
	-
	45
	-
	-
	50
	-
	-

Notas:



CONGRESO

DE LA FEDERACIÓN DE
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

30, 31 DE ENERO Y 1 DE FEBRERO
TOLEDO, 2013



servicios a la ciudadanía