


XI CONGRESO
DE LA UNIÓN SINDICAL
DE CCOO ARAGÓN
13 Y 14 DE DICIEMBRE DE 2012



**PONENCIA
Y ESTATUTOS**

PONENCIA
Y ESTATUTOS

CONGRESUAL 



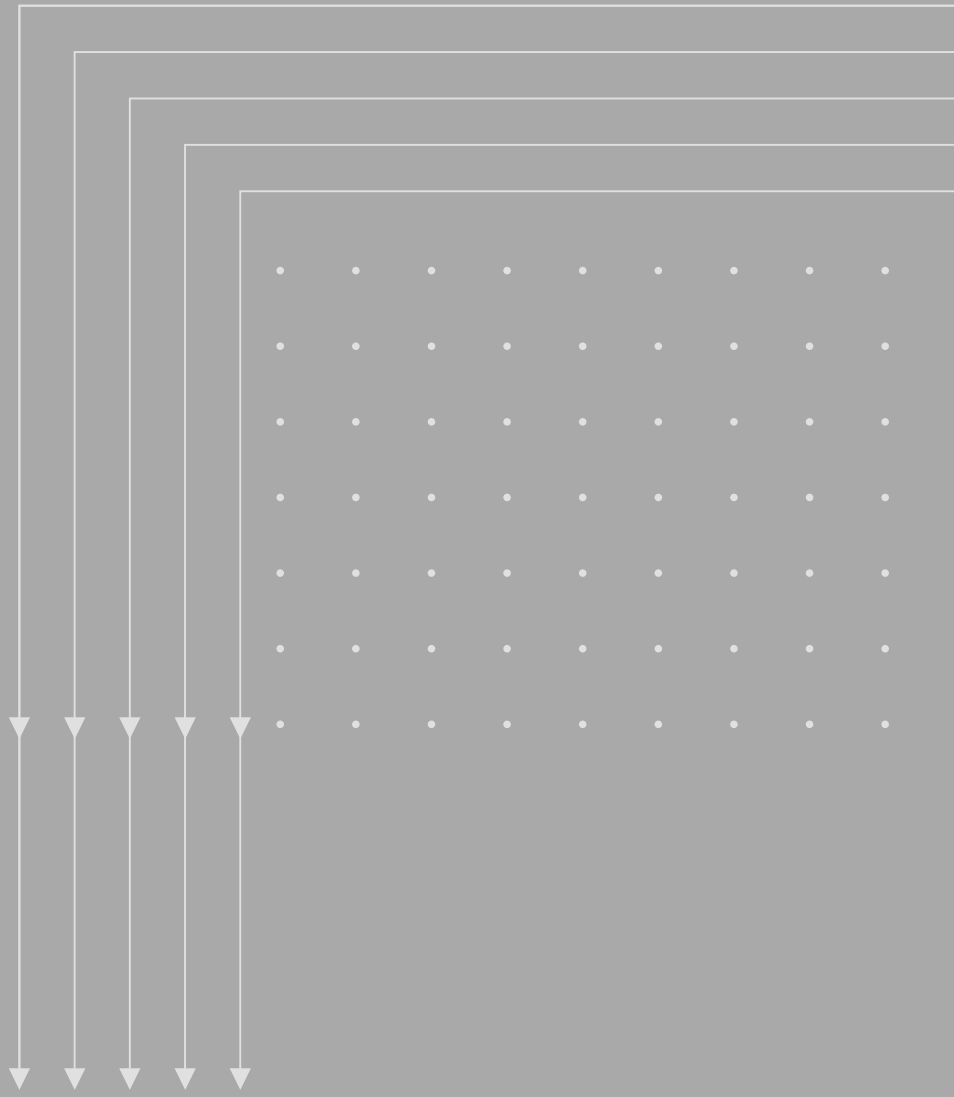
CCOO  **11**



PONENCIA

**XI CONGRESO DE LA UNIÓN SINDICAL
DE CCOO ARAGÓN
13 Y 14 DE DICIEMBRE DE 2012
PONENCIA APROBADA POR EL CONSEJO
DE CCOO ARAGÓN EL 5/7/2012**

Zaragoza, julio de 2012
Edita: Comisiones Obreras de Aragón
Pº de la Constitución, 12.
50008 Zaragoza . Tefno: 976 483 200
www.aragon.ccoo.es



PONENCIA ÍNDICE



INTRODUCCIÓN

1. La actividad diaria, con su inmediatez, hace muy difícil pararse a reflexionar sobre cómo y por qué hacemos las cosas, por eso, los congresos son el momento adecuado para recapacitar de forma sosegada, sobre las estrategias, los objetivos y las pautas de nuestro trabajo sindical. Del debate deben surgir los criterios para responder a los difíciles retos a los que nos enfrentamos.
2. La prioridad de esta ponencia es convertirse en un documento útil y enriquecedor que nos permita salir del congreso con ideas claras sobre lo que queremos y sobre cómo vamos a realizarlo. La ponencia quiere ser un instrumento para afrontar las necesidades de los y las trabajadoras y del conjunto de la sociedad aragonesa.
3. El XI congreso de la Unión Sindical de CCOO de Aragón se celebra en una situación especialmente negativa en lo económico y social. Es cierto que ya hemos vivido otras crisis, pero la profundidad y las consecuencias de ésta eran inimaginables cuando, en 2007, la crisis financiera, desatada por las hipotecas de alto riesgo en Estados Unidos, comenzó en unos bancos contaminados por su imprudente exposición al sector inmobiliario más especulativo. Después, se convirtió en global, cuando el crédito dejó de fluir a la economía real y los sectores productivos y de servicios iniciaron una fuerte contracción de la actividad. El mercado de trabajo (su supuesta rigidez) no estuvo entre las causas de la crisis pero sí sufrió las consecuencias más visibles de ella, el aumento del desempleo y el cierre de empresas.
4. El desmoronamiento de ese modelo de crecimiento insostenible derivó en una fuerte caída de los ingresos públicos que provocó el aumento del déficit y, por tanto, de la deuda. Una deuda necesaria para mantener un nivel de gastos, que influye en el mantenimiento del Estado del Bienestar pero también otros gastos superfluos, que los diferentes gobiernos habían asumido creyendo que los impuestos que, de una manera u otra, provenían de los sectores especulativos, iban a ser eternos. Y lo más indecente, a estos gastos se han sumado las ingentes cantidades de dinero público que se han aportado para salvar a las entidades financieras ya que, nos dicen, no podemos dejarlas caer.
5. A partir de ahí vinieron los ajustes presupuestarios y la reducción de la inversión pública para reducir ese déficit, que sólo podían tener como consecuencia más crisis y, de nuevo, menos ingresos. Así hemos caído en

un bucle terrible, a cada ajuste sigue una nueva contracción de la economía y, a ésta, otra nueva reducción de ingresos que nos sitúan en una posición cada vez más débil y más dependiente.

6. Pero ¿quién está imponiendo estas medidas que no nos están sacando de la crisis? Pues esas mismas entidades financieras, salvadas con nuestro dinero, con el acompañamiento de diversos organismos internacionales como el BCE o el FMI y de los gobiernos de los países centrales de la UE. Todos ellos han tomado el mando de la situación imponiendo una idea hegemónica basada en que sólo hay una forma para salir de la crisis a través del recorte del déficit. Eso sí, para implementar todas estas medidas han necesitado la colaboración, unas veces entusiasta y otras obligada, de los gobiernos de los diferentes países, llegando, cuando se encontraban con dificultades, a imponer gobiernos técnicos.
7. Por desgracia, no es sólo eso; aprovechando la crisis que han provocado, han impuesto, además de la obligación de reducir el déficit, recortes y reformas que están afectando gravemente al Estado del Bienestar y a los derechos sociales y laborales.
8. Desde el inicio mismo de la crisis, el sindicalismo ha luchado contra esa idea hegemónica, hemos dicho bien claro que hay otros caminos para salir de la recesión. Otros caminos que están empleando en países del norte de Europa o en el poco revolucionario EEUU, donde se está demostrando que es la actividad económica y la inversión pública, las que aumentan las perspectivas de la demanda y el consumo como factores determinantes para salir de la crisis y crear empleo, siendo sus resultados económicos mucho mejores que los nuestros. Con esas medidas no podrían aprovechar el miedo al futuro que nos provoca la crisis y, así, tener la excusa perfecta para romper los equilibrios sociales que vertebran nuestra sociedad.
9. Los empresarios y el gobierno nos quieren llevar al capitalismo salvaje del siglo XIX o a las condiciones laborales del sudeste asiático, no como fórmula para salir de la crisis sino para producir un cambio de paradigma en las relaciones laborales. Ya saben que las reformas laborales no sirven para reactivar la economía ni para crear empleo, como demuestra la historia y, sobre todo, el resultado de las últimas reformas del mercado de trabajo con un fuerte incremento de parados y una nueva recesión.
10. Esa rebaja de derechos pretende una redistribución económica y de poderes en la empresa. Como hay menos tarta a repartir, se aumentan los beneficios empresariales a costa de los ingresos de los trabajadores, tanto con la rebaja de indemnizaciones como de los salarios. Nos dicen que de esta manera los empresarios invertirán y se reactivará la economía, pero se les ven las intenciones, ya que estas medidas no se toman de forma provisional para superar la situación económica, sino que las reformas las convierten en estructurales y tienen vocación de permanencia.
11. De la misma manera, los recortes en los servicios públicos no son una necesidad inaplazable sino una opción ideológica que pretende mercantilizar nuestra sanidad, nuestra educación, nuestros servicios sociales o nuestras pensiones. Para ellos la continuación de los procesos privatizadores es una oportunidad de negocio, no les importa su labor social o su calidad sino sus posibles ganancias económicas.
12. Por todo ello, es muy preocupante la evolución de los indicadores económicos que ha sido muy mala en el último período y las previsiones dicen que será peor en los próximos años.
13. Tras tres años de crisis en el entorno de la Unión Europea, de 2008 a 2010, se preveía que la recuperación se produciría en 2011, pero ya a partir del segundo trimestre de ese año apareció la amenaza de una nueva crisis. La evolución negativa de los últimos meses, señalaba una desaceleración que nos auguraba la perspectiva de una nueva recesión para este año 2012.
14. Los datos económicos nos marcan como riesgos más inmediatos la crisis de la deuda soberana y financiera, las dificultades en la falta de financiación y las políticas de austeridad presupuestarias. El excesivo ajuste fiscal en busca de la reducción del déficit en un corto espacio de tiempo, lastra la recuperación, ahoga la actividad económica y condena a muchos países a alargar más en el tiempo la crisis. Los dirigentes europeos han demostrado su incapacidad para dar soluciones y respuestas a las poblaciones que sufren la crisis, a pesar de las numerosas cumbres celebradas y los acuerdos tomados.

15. En cuanto a la economía aragonesa no deja de plantearnos dudas la presencia de desequilibrios que no fueron solucionados cuando teníamos una mejor situación. La elevada inflación, la caída del consumo, los problemas del sector financiero, el excesivo endeudamiento de las empresas y las familias aragonesas son problemas estructurales sumamente preocupantes que hemos manifestado reiteradamente, a los que se han unido la falta de estímulos públicos para generar actividad económica. Todo hace augurar que el deterioro económico experimentado en el tramo final de 2011 y en 2012 continuará durante muchos meses más.
16. La obsesión por la reducción del déficit público nos está llevando a un callejón sin salida, desembocando en un aumento de las tensiones financieras motivadas por el temor a que la economía pueda entrar en una espiral de ajuste de gasto y recesión. El empeoramiento del mercado laboral, la caída de la renta bruta disponible y la pérdida de poder adquisitivo, se han unido al clima de incertidumbre y desconfianza reinante. El problema central es la dificultad que supone la reducción del déficit con una economía en recesión.
17. No podemos esperar más, éste es el momento de adoptar medidas económicas y sociales que permitan afrontar la crisis evitando que las personas más desfavorecidas de la sociedad acaben siendo las más afectadas. Para que la recuperación económica se afiance y se empiece a crear empleo se necesita reorientar la política económica y social así como favorecer el cambio del modelo productivo, todo ello en un marco de diálogo social.
18. Se precisa la reestructuración del sector financiero, es cierto, pero el coste de la necesaria recapitalización no puede recaer sobre el conjunto de la ciudadanía. No es de recibo que la reestructuración se pretenda financiar con impuestos, mientras se alega la falta de recursos para reducir derechos y acometer recortes en sanidad y educación. El anticipo o utilización inicial de recursos, tiene que ir acompañada de una depuración de responsabilidad de los gestores, así como de garantías y plazos de devolución con retribución al Estado por la financiación, o con la participación directa del Estado en las entidades.
19. En cuanto al mercado de trabajo aragonés, en los últimos años, se ha seguido destruyendo empleo y la previsión es que pasen varios años hasta que se comiencen a crear puestos de trabajo.
20. Es verdad que mantenemos una tasa de paro inferior en seis puntos a la del resto del Estado pero con unos niveles muy por encima de los países más desarrollados de Europa. Además mantenemos muchos de los problemas anteriores con puestos de trabajo de baja calidad con baja remuneración, escasa cualificación y alta temporalidad. Este fenómeno, sobre el que se sustentaba buena parte de la pasada fase de crecimiento, ha provocado una segmentación del mercado laboral que ha afectado principalmente a jóvenes, mujeres e inmigrantes.
21. El elevado paro y esta segmentación constituyen los auténticos problemas desde el punto de vista de la cohesión social, todo ello sin contar con el problema añadido que puede suponer un incremento del número de personas desempleadas sin derecho a la red de cobertura social.
22. La situación del mercado laboral y las reformas están teniendo una mayor incidencia negativa entre las mujeres. Se está ampliando la participación de las mujeres en la contratación a tiempo parcial alcanzando ya el 76% del total, con las repercusiones a futuro en todo tipo de prestaciones. La reforma laboral dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar que también afecta en mayor medida a las mujeres.
23. Los datos muestran también la complicada situación social. El número de familias que tienen a todos sus miembros en el paro es de casi el 7% de los hogares aragoneses. El número de personas que llevan más de un año en busca de un puesto de trabajo asciende a casi 60.000 personas. La situación de los jóvenes es extremadamente preocupante: la tasa de paro para el colectivo de 16 a 19 años se sitúa en el 75,66%, mientras que entre los 19 y 24 años alcanza el 33,59%. La tasa de paro de la población inmigrante, se sitúa en el 32%, el doble que la registrada para la población aragonesa. Todas estas cifras ponen en evidencia la grave situación por la que pasan los colectivos más vulnerables.
24. El gasto social en Aragón continúa estando muy por debajo de la media de los países de la Unión Europea y sin embargo, esta siendo uno de los paganos de esta crisis. Nuestro Estado del Bienestar no tenía antes

unos presupuestos adecuados y menos los tiene ahora. En unos presupuestos públicos sometidos al criterio de «restricción presupuestaria» hay que priorizar muy bien qué acciones contribuyen mejor al desarrollo y a una más justa distribución de la renta. Por ello, CCOO Aragón exigirá la adecuada financiación de las políticas sanitarias, educativas, de apoyo a la I+D+i, de la Administración de Justicia o de los Servicios Sociales, especialmente en el desarrollo de la Ley de Dependencia.

25. En los últimos informes de Negociación Colectiva hay algunos conceptos que no hacen sino repetirse; el primero, las muy negativas repercusiones económicas, laborales y sociales que la crisis está generando. El segundo, que esta situación tiene consecuencias, y no buenas, en el ámbito de los convenios ya que la crisis es larga y sus consecuencias (despidos, paro, cierre de empresas, expedientes de regulación de empleo, congelaciones -cuando no reducciones- salariales, etc.) van a tener difícil solución.
26. Otras cuestiones que se repiten son los incumplimientos y bloqueos empresariales en la negociación colectiva que la firma de los Acuerdos Interfederales para el Empleo y la Negociación Colectiva no ha conseguido solucionar. Podemos afirmar que los últimos años han sido malos para la negociación colectiva. En cantidad, por la apreciable reducción del número de convenios registrados y en calidad, por el bajísimo incremento salarial y la nula utilización de la negociación colectiva en el mantenimiento del empleo.
27. Nuestro modelo sindical no es un sindicalismo a la defensiva; lo hemos demostrado históricamente, somos un sujeto activo, propositivo, configurador de derechos, defensor de los mismos, cuya última misión es la de transformar la realidad para mejorar las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora.
28. Por eso, debemos realizar una amplia e intensa ofensiva que, partiendo del rechazo a las injustas y lesivas medidas adoptadas por los diferentes Gobiernos, nos permitan mostrar las propuestas que en este documento se expresan. La política económica afecta a las condiciones de los trabajadores y a las bases del Estado del Bienestar, por lo que requiere de un amplio debate social, en el que los sindicatos participemos aportando alternativas que han de ser tenidas en cuenta.



UNO

EJE I UN MODELO ECONÓMICO DE DESARROLLO SOSTENIBLE PARA UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO

DESARROLLO ECONÓMICO SECTORIAL

29. El crecimiento económico de Aragón ha sido muy importante en los últimos años y ha permitido la creación de empleo y una significativa reducción de las tasas de paro.» Así comenzaba el análisis de la ponencia sobre desarrollo económico del X congreso de CCOO Aragón. No cabía imaginar una evolución tan negativa de la crisis, 88.384 personas han perdido sus empleos desde entonces.
30. En Aragón, el sector industrial se sitúa en segundo lugar de ocupación de empleo con el 19,56%, detrás del sector servicios con el 66,90%, construcción 7,58% y agricultura 5,96%, y representa en torno al 20% del valor añadido bruto de la Comunidad Autónoma.
31. El objetivo es lograr un mayor peso de la industria y de las actividades con mayor contenido tecnológico e inversión en I+D+i, un mejor aprovechamiento de los recursos propios y la generación de productos de calidad que generen mayor valor añadido.
32. Queremos un modelo que garantice la cohesión social a través del empleo de calidad, de la mejora de nuestro sistema de protección social y de la apuesta por la formación. Pero un nuevo modelo basado en las tecnologías y en la formación puede ser insuficiente si no conseguimos dar las mismas oportunidades a todas las personas y a todas las Comarcas de Aragón.
33. La presencia de CCOO en los organismos de actuación del medio rural es desigual. Estamos presentes con capacidad de influencia relativa en 12 de los 20 Grupos Leader constituidos. La amplitud de nuestro territorio, hace muy difícil la participación efectiva y el compromiso de seguimiento de los proyectos.

Objetivos en Desarrollo sectorial

34. Impulsar un nuevo modelo de desarrollo económico basado en la sostenibilidad, el equilibrio territorial, la eficiencia, el empleo de calidad y la inversión, en suma un modelo que garantice una mayor cohesión social y un desarrollo territorial equilibrado

Propuestas en Desarrollo sectorial

35. Hay que potenciar los sectores estratégicos, entre ellos cabe destacar los siguientes: Agroalimentario, Automóvil, Energía, Aeronáutico, Biotecnología y TIC.
36. Las actuaciones a realizar en el sector industrial aragonés para que éste retome el papel protagonista han de estar orientadas hacia sectores que generen suficiente valor añadido, que incluyan un fuerte componente exportador, su producción no sea fácilmente deslocalizable y esté suficientemente diversificada.
37. El objetivo de las actuaciones a llevar a cabo ha de centrarse en la inversión en proyectos que sean sostenibles en el tiempo, generen empleo y sean la base del cambio de modelo productivo, necesario para afrontar futuras crisis.

- 38. Hay que lograr que la cualificación acompañe a las variaciones de los procesos productivos y a los requerimientos en I+D+i de los nuevos sectores y la mejora competitiva en las empresas actuales
- 39. A través de la negociación colectiva hay que lograr compromisos en las empresas que afiancen inversiones productivas y que incorporen valor añadido y empleo productivo, garantizando la participación sindical por su importancia para las condiciones laborales futuras.
- 40. Proponemos impulsar medidas que aborden la enorme tasa de paro en el sector de la construcción, con tres apuestas: inversión en dotaciones públicas sanitarias, educativas y de atención a la dependencia; la financiación de VPO, especialmente en régimen de alquiler y un ambicioso plan de rehabilitación de viviendas con suficiente dotación económica.
- 41. Exigiremos que el desarrollo territorial sea uno de los criterios primordiales en nuestro modelo económico. Todas las ayudas públicas o las inversiones en nuevas herramientas tecnológicas, deben priorizar a las zonas de Aragón menos desarrolladas y garantizar sus posibilidades de desarrollo futuro en igualdad de condiciones.
- 42. En Aragón la actividad minera, desempeña un papel muy importante en lo que se refiere a sostenibilidad económica, territorial y de empleo en zonas muy concretas de Teruel y Zaragoza. Por ello es crucial el mantenimiento de los acuerdos alcanzados entre CCOO y UGT, empresas mineras y Gobierno, que permitan el mantenimiento del empleo y la actividad económica en las comarcas afectadas.
- 43. Exigiremos la extensión de los servicios públicos como fórmula para garantizar un desarrollo económico territorial equilibrado. No es posible asentar población ni crear empresas en nuestras comarcas sin contar con una sanidad, educación o unos servicios sociales adecuados que se han de unir a otras infraestructuras que permitan el desarrollo industrial.

• • • • • **ECONOMÍA**
 • • • • • **SOSTENIBLE**

- 44. El reto del desarrollo sostenible es aumentar el bienestar económico y social de la población reduciendo el consumo de recursos y energía y disminuyendo los impactos negativos sobre los ecosistemas. Para progresar en la sostenibilidad se necesitan nuevas pautas de producción y consumo, una economía baja en carbono y menos intensiva en el uso de materiales y energía. Lo cierto es que todos los indicadores ambientales, sociales, económicos y culturales, muestran que el modo de vida actual es social y ambientalmente insostenible.
- 45. Uno de los principales desafíos planetarios actuales es el cambio climático producido por las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Aun a pesar del descenso de la actividad económica esta emisión ha aumentado un 9% en 2011 y estamos lejos de cumplir los objetivos establecidos y de adoptar las medidas necesarias para hacerlo.
- 46. Nuestro sistema de transporte es muy ineficiente, siendo el sector donde más están aumentando las emisiones de GEI al estar basado en la carretera para las mercancías, y en el automóvil para los desplazamientos urbanos, en vez de en el transporte público y en el transporte ferroviario y marítimo. La política dominante no es generar accesibilidad sino incentivar el transporte y crear movilidad muchas veces innecesaria. La situación actual desmiente el axioma según el cual la realización de toda una lista de infraestructuras traería economía y empleo. Siendo campeones en infraestructuras también lo somos en desempleo.
- 47. La actividad sindical relacionada con la movilidad de los y las trabajadoras necesita un fuerte impulso ya que el actual modelo de movilidad, no sólo tiene importantes impactos ambientales, sino una negativa repercusión en los bolsillos de la población trabajadora o en la siniestralidad «in itinere».
- 48. CCOO Aragón promovemos una política de ordenación del territorio que tenga en cuenta, además de valores paisajísticos, faunísticos o botánicos de los espacios naturales, a sus gentes como protagonistas del aprovechamiento integral y sostenible de los recursos endógenos.

Objetivos en Medio Ambiente

49. Promover un sistema energético basado en la eficiencia, el ahorro y las energías renovables, así como apostar por un modelo de transporte sostenible de personas y mercancías.
50. Orientar el desarrollo industrial en la prevención de la contaminación y la producción limpia con innovación en procesos y materiales, con una apuesta decidida por la I+D+i.
51. Impulsar un modelo de transporte y una ordenación territorial racional que sea sostenible y respetuosa con el medio ambiente.
52. Promover la economía y empleos verdes.
53. Apoyar la Nueva Cultura del Agua.
54. Ambientalizar la organización

Propuestas en Medio Ambiente

55. Debemos impulsar la reducción de emisiones de GEI y el cumplimiento de la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático.
56. Exigiremos medidas para ahorrar energía y mejorar la eficiencia energética, incrementando los esfuerzos de desarrollo en energías renovables y reduciendo la dependencia del petróleo. Promover la producción distribuida y el autoconsumo. Apoyar las iniciativas de economía social relacionadas con el consumo y producción de energía de origen renovable.
57. Propondremos una política de transporte sostenible, multimodal e integrado, basado en el papel fundamental del ferrocarril, los transportes públicos, así como los desplazamientos peatonales y en bicicleta en el medio urbano, complementados con la carretera y el avión. De esta forma conseguiremos aminorar emisiones de GEI, reducir la grave dependencia energética del petróleo y disminuir drásticamente accidentes de carretera.
58. Impulsaremos la promoción de empleos «verdes» en la rehabilitación de viviendas con criterios energéticos, el reciclado de residuos, etc.
59. Vamos a demandar que el sector industrial sea más eficiente energéticamente, reduzca sus emisiones, incorpore técnicas más limpias, prevenga la generación de residuos y sustituya las sustancias peligrosas para evitar riesgos a trabajadores y medio ambiente.
60. Apostaremos por planes y políticas de residuos basadas en su reducción, en su aprovechamiento y en la prevención de la contaminación, con participación de los agentes sociales, con unos servicios públicos eficientes y transparentes.
61. Impulso a la producción limpia avanzando en tecnologías de reutilización y reciclado material de residuos, disminuyendo el vertido y rechazando la incineración generando empleo y tejido empresarial.
62. Fomentaremos la agricultura ecológica y la reducción de tóxicos y de plaguicidas. Exigir el cumplimiento del Registro sobre sustancias químicas (REACH) y desarrollar la I+D+i relacionada con la producción limpia y la química verde.
63. Continuaremos fortaleciendo el Observatorio de Medio Ambiente de Aragón (OMA).
64. Tenemos que avanzar en el impulso de elementos de fiscalidad verde.
65. Vamos a proponer, a administraciones y empresas, una política de compras públicas social y ambientalmente responsable.
66. Defender que la prevención, extinción y restauración de incendios forestales sea realizada con medios

públicos, respetuosa con la biodiversidad y que proporcione empleo estable y recursos en el medio rural ligada al aprovechamiento sostenible de la biomasa

67. El Gobierno de Aragón debe elaborar un Plan Aragonés de Salud Ambiental para la mejora de la calidad del aire, el control de las sustancias químicas, la disminución del ruido y el incremento de la calidad de las aguas.
68. Hay que impulsar el aumento de los espacios naturales protegidos en Aragón y avanzar en los planes de ordenación de dichos espacios.
69. En la acción sindical en la empresa y en la negociación colectiva incluir las cuestiones relativas a medio ambiente y a movilidad sostenible al centro de trabajo, coordinando las iniciativas sobre movilidad de las federaciones y de CCOO Aragón, como los planes de movilidad a grandes centros de trabajo.
70. Promoveremos y apoyaremos la Nueva Cultura del Agua.
71. Exigiremos que los nuevos Planes de Demarcación del Ebro y del Júcar respeten e integren la Directiva Marco del Agua y los principios de la Nueva Cultura del Agua.
72. Desarrollaremos la actuación «**Ambientalizar el sindicato**», consistente en adoptar medidas que reduzcan los impactos ambientales de nuestra actividad.

DOS

EJE I ACCIÓN SOCIOPOLÍTICA Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

ESTADO DEL BIENESTAR

73. En esta situación de crisis económica se está llevando a cabo un cuestionamiento ideológico y económico del Estado del Bienestar, cuyo resultado ha sido la modificación del marco legal y presupuestario que sostiene derechos fundamentales.
74. Así, se ha iniciado un camino de retroceso en recursos, calidad de la atención y pérdida de empleo reflejados en los PGE y en la aplicación de RDL 14/2012, de 20 de abril, de educación y el RDL 16/2012 de 20 de abril, de sanidad o la modificación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia. La derogación de estas medidas es imprescindible para garantizar al conjunto de la ciudadanía el acceso a dichos servicios básicos.
75. El papel de nuestro sindicato en la defensa de los derechos sociales es esencial, nuestra acción sindical debe ir acompañada de nuestra acción sociopolítica. Se requiere reforzar nuestra estrategia global:
76. En el externo, en función del marco competencial. Nuestra presencia en los diferentes órganos de participación institucional debe posibilitar que realicemos nuestras propuestas y, al mismo tiempo, participemos en el diseño de políticas públicas. Así mismo, nuestra firme convicción de la necesidad de una sociedad civil fuerte debe materializarse en nuestra participación en foros, plataformas y alianzas estables con organizaciones con las que compartamos la defensa de un modelo social, económico y medioambiental sostenible.
77. En el interno, deberemos avanzar en mecanismos de coordinación entre las federaciones y el territorio en la defensa de unos servicios públicos caracterizados por la calidad del servicio y del empleo.
- 78. Objetivos**
79. Defender un Estado del Bienestar que garantice el acceso universal a los servicios públicos de gestión directa, bajo los principios de calidad, equidad y suficiencia.
80. Mantener y reforzar la participación sindical en la definición de las políticas dirigidas a la protección y cohesión social.
81. Reforzar nuestro trabajo sociopolítico frente a la ofensiva de recorte de derechos sociales y laborales.
- 82. Propuestas en Educación**
83. Trabajaremos para consensuar un Pacto por la Educación que venga acompañado de una ley de financiación de la educación aragonesa que incluya todos los tramos, desde el primer ciclo de la Educación Infantil hasta la enseñanza universitaria.
84. Pediremos el refuerzo de la atención a la diversidad, incorporando mecanismos que contribuyan a una distribución equilibrada del alumnado en función de su diversidad o necesidades específicas, en el con-

junto de centros sostenidos con fondos públicos y recursos que posibiliten una integración adecuada de la diversidad del alumnado.

- 85. Propondremos ampliar a todo Aragón la oferta de escolarización del tramo 0-3 desde la red pública de escuelas infantiles.
- 86. Demandaremos el diseño y puesta en marcha de acciones destinadas a prevenir el fracaso escolar y el abandono temprano del sistema educativo con la dotación de recursos que posibilite su implementación, seguimiento y evaluación
- 87. Hay que adecuar las infraestructuras y centros educativos a las nuevas realidades sociodemográficas.
- 88. Promoveremos un Plan de implantación de nuevas tecnologías y de la mejora de la formación en idiomas comunitarios en los centros educativos. Impulsaremos la formación a lo largo de la vida y el desarrollo de la red pública de centros integrados, la potenciación de los centros de personas adultas y la ampliación y diversificación de la oferta pública de formación profesional
- 89. Debemos conseguir que se dote de garantías al proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación superior y la creación de la mesa de concertación social de la universidad

Propuestas en Sanidad

- 90. Defenderemos un sistema sanitario, público, universal, gratuito y de gestión pública.
- 91. Hay que consensuar unas líneas estratégicas con la participación de los agentes económicos y sociales más representativos que aborden: el desarrollo y ordenación de las estructuras sanitarias del Gobierno de Aragón, la cartera de servicios sanitarios ofertada por la DGA y el modelo de gestión y financiación, ofreciendo una solución equitativa, eficiente y sostenible.
- 92. Pediremos la mejora de la atención primaria, dotándola de recursos suficientes que posibiliten una atención integral e incremente su capacidad resolutoria, al mismo tiempo que se incrementan los mecanismos de coordinación entre los diferentes niveles asistenciales.
- 93. Se deben definir con precisión los procedimientos de coordinación entre los recursos del ámbito sanitario y el social, con el fin de potenciar un espacio sociosanitario real y el desarrollo de la Salud mental comunitaria.
- 94. Trabajaremos para adecuar los recursos humanos y materiales a las necesidades sanitarias de la ciudadanía, adecuados a las características sociodemográficas de la población, con una distribución equilibrada en todo el territorio aragonés.

Propuestas en Servicios Sociales

- 95. Defensa del Sistema Público de Servicios Sociales de Aragón, con financiación suficiente.
- 96. Participaremos activamente en el desarrollo normativo de la Ley de Servicios Sociales y las líneas del Plan Estratégico exigiendo el cumplimiento del calendario fijado.
- 97. Pediremos la puesta en marcha de las prestaciones recogidas en el Catálogo de Servicios sociales, con dotación económica suficiente y difusión entre la ciudadanía.
- 98. Demandaremos la aprobación de la Ley de prestaciones sociales de carácter económico, que incluya: la regulación del Ingreso Aragonés de Inserción (IAI) como prestación esencial dirigida a aportar medios económicos y un itinerario de inserción a las personas en situación de precariedad económica, que les permita alcanzar la integración social y la aprobación, como derecho subjetivo, de la Renta Básica para aquellos ciudadanos que carezcan de recursos suficientes y no tengan las capacidades para llevar a cabo un trabajo remunerado.

99. Demandaremos la potenciación de políticas públicas de integración social dirigidas a colectivos en situaciones de riesgo de exclusión, que incorporen actuaciones que respondan a necesidades específicas de dichos colectivos. Al mismo tiempo pediremos que exista un enfoque transversal de esas realidades desde los diferentes sistemas como son salud, educación, servicios sociales, vivienda, empleo, etc.
100. Trabajaremos por el desarrollo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, que reconoce como derecho subjetivo de ciudadanía, la promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia, con especial énfasis en:
101. Potenciar el desarrollo de servicios frente a la prestación económica del cuidador familiar (que la ley marca como excepcional) y el papel del sector público en esa prestación de servicios.
102. Puesta en marcha del conjunto de servicios y prestaciones previstos en el catálogo de servicios, adaptando la oferta a la demanda existente.
103. -Adaptar los planes de formación continua a los requerimientos de cualificación y certificados de profesionalidad.
104. -Favorecer el potencial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) como generador de empleo, y avanzar en la dignificación de las condiciones laborales del sector.

Propuestas de actuación en Vivienda

105. Propondremos elaborar la Ley de la Vivienda de Aragón, consensuada con todos los agentes implicados, que recoja el acceso a la vivienda como un derecho de carácter subjetivo para todos los Aragoneses.
106. Demandaremos diseñar y desarrollar un Programa de Vivienda Social que posibilite ejercer el derecho a una vivienda digna a los ciudadanos con menos recursos, mediante: una bolsa de alquiler de Vivienda Social, con precios en función de ingresos, acompañada de una fuerte batería de medidas de acompañamiento psicosocial y actuaciones de apoyo económico y mediación de la Administración Autonómica que permitan evitar desahucios y ejecuciones hipotecarias.
107. El Gobierno de Aragón debe incrementar el parque de vivienda de alquiler mediante la creación y el desarrollo de medidas que permitan dar un uso efectivo y racional al enorme número de viviendas desocupadas (que no tengan carácter de segunda residencia). Se debe incentivar su salida al mercado de alquiler con medidas de carácter fiscal.
108. Se debe favorecer la asignación de ayudas directas en detrimento de las desgravaciones fiscales, sólo así será posible que las ayudas recaigan sobre aquellos ciudadanos que más lo necesiten.
109. Pediremos que se establezcan los mecanismos necesarios para que en edificios de viviendas libres, exista una cuota de viviendas protegidas (aplicable a vivienda en propiedad o en alquiler).
110. Debe haber un impulso público a programas mixtos de construcción/rehabilitación de inmuebles de titularidad pública o privada que sean destinados a alquiler social.
111. Hay que promocionar la rehabilitación de bienes inmuebles de titularidad pública, mediante escuelas-taller y de oficios.
112. El Gobierno de Aragón, en colaboración con las Administraciones Locales y los propietarios, debe eliminar totalmente, las barreras urbanísticas y las arquitectónicas en las viviendas, con el objeto de permitir el normal desenvolvimiento en su vida diaria a personas con discapacidades y/o dependencia (adaptación de infraestructuras, ascensores...).

• • • • • **PARTICIPACIÓN**
 • • • • • **INSTITUCIONAL**

- 113. La participación institucional ha tenido siempre un gran valor por nuestra definición como sindicato sociopolítico. En los actuales momentos, el sindicalismo confederal se ve implicado en un proceso malintencionado de descalificación y de acoso, provocado por determinados poderes económicos y mediáticos, que pretenden acabar con él o debilitarlo al máximo, para tener más fácil el camino hacia la destrucción del Estado del Bienestar, de los servicios públicos y de los derechos laborales y sociales. Urge ahora, más que nunca, reivindicar nuestro papel en la Sociedad y ante las Instituciones.
- 114. El Sindicalismo en España tiene un reconocimiento constitucional, lo que le concede una legitimidad originaria para exigir su presencia en los órganos de participación institucional de todas las Administraciones y percibir por esta representación las correspondientes ayudas institucionales que hagan posible una participación activa y eficaz en dichos órganos. Este ámbito sociopolítico del Sindicato sitúa a los trabajadores, a quienes representamos en la empresa, en la condición de ciudadanos, a los que representamos en la sociedad.
- 115. CCOO Aragón participa actualmente en 89 órganos existentes en nuestra Comunidad, con un total de 181 representantes de nuestro sindicato. Además, participamos en los programas de desarrollo rural existentes en las Comarcas aragonesas con un total de 12 representantes y en los Consejos de Salud de zona y de sector con una presencia de 65 representantes. Para que esta participación esté convenientemente reconocida, necesitaría de una regulación normativa que desde nuestro punto de vista debería tener la consideración de Ley de Participación Institucional aprobada en las Cortes de Aragón, largamente demandada por el Sindicato.
- 116. La política de participación institucional del Sindicato exige también una permanente coordinación con el resto de organizaciones sindicales, sociales, vecinales y políticas. Además, es frecuente con partidos políticos y grupos parlamentarios, mantener contactos institucionales de diverso tipo para presentar nuestra opinión ante tramitaciones de carácter normativo.

Objetivos en Participación Institucional

- 117. Promover la elaboración de una Ley de Participación Institucional de Aragón.
- 118. Asegurar, coordinar y mejorar la presencia y aportaciones de CCOO en todos los órganos de participación institucional.
- 119. Impulsar la construcción de alianzas sociales coherentes con los objetivos del sindicato.

Propuestas en Participación Institucional

- 120. Exigiremos la tramitación en las Cortes de una Ley de Participación Institucional de Aragón en la que se regule la composición de los órganos de participación así como nuestra presencia en los mismos, funciones, derechos y deberes.
- 121. Revisaremos la representación institucional de CCOO Aragón tras la celebración del XI Congreso, proporcionando recursos y apoyo a nuestros representantes institucionales.
- 122. Impulsaremos el trabajo de la Plataforma y de la Mesa Sindical unitaria en defensa del Estado del Bienestar y de los Servicios Públicos, promoviendo planes de trabajo y movilizaciones conjuntas.

TRES

EJE I LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN CONTRA EL PARO

EMPLEO, OBJETIVO FUNDAMENTAL

- 123.** Desde el comienzo de la crisis, en Aragón se han perdido casi 90.000 empleos, mas de la mitad de ellos puestos de trabajo indefinidos. Durante los primeros meses, los de final de 2008 y principios de 2009, se destruye sobre todo empleo temporal, pasando de unos 130.000 empleos a oscilar en torno a los 100.000, por el efecto estacional. A partir de entonces, es el empleo estable el que comienza a descender, tendencia en la que continuamos.
- 124.** Todos los sectores se han visto afectados, siendo en la Construcción donde se ha sufrido un impacto relativo mayor, -41,97 %, si bien en cifras absolutas es la Industria la mas afectada, con una pérdida global de casi 33.000 empleos.
- 125.** Es necesario destacar el impacto de la crisis en el empleo de los jóvenes, a pesar de que en la población entre 16 y 30 años, ha descendido igual que el de personas activas. Pese a ello la cantidad de ocupados en ese tramo de edad ha descendido en casi 55.000 personas, un 44 %. Esta caída en el empleo de los jóvenes, tanto en cantidad, como en calidad constituye para nosotros el problema más urgente.
- 126.** Por otra parte, la protección de las personas desempleadas se esta reduciendo de forma permanente por la persistencia y agravamiento de la situación de crisis, así como por la ausencia de un programa estable de protección para estas personas.
- 127.** Estamos convencidos que la única forma de superar esta situación ha de venir por el relanzamiento de nuestra economía, por el cambio del modelo productivo y por un mejor sistema redistributivo del trabajo y de la renta. Es necesario conseguir una mejor distribución de las cargas y los beneficios entre la población en general y entre los trabajadores en particular. No debemos excluir en este momento la búsqueda de formulas de reparto del trabajo existente y por tanto de la renta. Sin un reparto más equilibrado del trabajo y la renta, continuaremos en la dinámica actual de aumento de la exclusión laboral y social, que seguirá presionando fuertemente sobre las condiciones de trabajo, empeorándolas y tirando los salarios a la baja. Tenemos que conseguir romper ese círculo vicioso, con imaginación. Tenemos que imaginar las mejores formas de reparto del trabajo y de la renta y defenderlas con convicción.

Objetivos en Empleo

- 128.** Defender el empleo, su mantenimiento y creación, en todos sus aspectos: estabilidad, seguridad, igualdad, formación permanente y protección ante el desempleo.
- 129.** Exigir buenos instrumentos para la protección de las personas desempleadas.
- 130.** Promover una adecuada gestión e integración de las políticas activas de empleo desarrolladas por el sindicato.

131. Desarrollar políticas económicas que fomenten la creación de puestos de trabajo basadas en un nuevo modelo productivo.

Propuestas en Empleo

132. Relanzamiento de los sectores productivos clave, comenzando por la Industria, pero sin dejar a los demás de lado, potenciando el cambio del modelo productivo, apoyándonos sobre todo en la formación y capacitación de las personas.
133. Debemos debatir y avanzar en nuevos sistemas de reparto del trabajo y la renta, siendo activamente críticos ante asuntos tales como la realización de horas extraordinarias, la economía sumergida y cualquier otra actividad que incida negativamente en el reparto del trabajo y la estabilidad laboral.
134. Propondremos una mejora de la financiación para conseguir un plan de relanzamiento económico.
135. Especial énfasis hemos de hacer en el objetivo de lograr la inserción laboral de los jóvenes en condiciones de estabilidad, pues esto será clave para poder superar de forma positiva la actual situación. En Aragón, éste debe ser un objetivo prioritario
136. Es necesario articular un programa de protección de las personas desempleadas, que evite su deriva hacia la exclusión laboral y social. Este programa debe contar con medidas de protección económica y actuaciones de Políticas Activas de Empleo para la reinserción laboral de estas personas.
137. Hay que realizar un seguimiento puntual de la Estrategia Española de Empleo (EEE) en su aplicación en Aragón, incidiendo con nuestras propuestas en sus ámbitos de actuación, así como participar en la evaluación de sus objetivos, realizando propuestas en función del grado de consecución de los mismos.

• • • • • **FORMACIÓN PARA**
• • • • • **EL EMPLEO**

138. La formación para el empleo es un derecho que tienen los trabajadores, se encuentren activos o en situación de desempleo. Es una de las principales Políticas Activas de Empleo porque una mayor y mejor cualificación profesional, adquirida mediante la formación adecuada, le va a permitir mejorar su empleo en el caso de los trabajadores ocupados o encontrarlo en condiciones de calidad para los que se encuentran en situación de desempleo, siendo muy importante en estos momentos que se impulsen los procedimientos de acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral. Desde CCOO vinculamos, la formación a la negociación colectiva para que los sistemas de acceso, clasificación y promoción profesional estén vinculados a la formación del trabajador.
139. Para que ese derecho pueda ser ejercido necesita de una financiación adecuada que hoy es totalmente insuficiente. Las políticas injustas de recortes presupuestarios están sirviendo de excusa a los gobiernos para reducir drásticamente los fondos destinados a formación para el empleo, derivando incluso a otros menesteres los fondos recaudados de la cuota de formación profesional que cotizan mensualmente trabajadores y empresarios.
140. Desde nuestra apuesta estratégica por reforzar el papel del diálogo social y de la participación institucional debemos exigir el cumplimiento del Acuerdo social por la Competitividad y el Empleo en Aragón 2012-2015 y el funcionamiento adecuado del Consejo Aragonés de Formación Profesional y del Consejo Aragonés de Educación Permanente y del Consejo General del INAEM.
141. Dada la grave situación financiera que nos toca afrontar en materia de formación, el Sindicato debe hacer durante los próximos años una apuesta porque la gestión de la formación se desarrolle exclusivamente

desde nuestras estructuras profesionales: ARAFOREM y algunas estructuras creadas por las Federaciones que, tras una larga y contrastada experiencia, gozan de gran prestigio profesional.

Objetivos en Formación para el empleo

- 142. Mantener la formación para el empleo como uno de los elementos centrales del diálogo social en Aragón y el papel protagonista de los agentes sociales en las políticas de formación de los trabajadores.
- 143. Promover planes de formación de calidad, coherentes con la negociación colectiva, comprometidos con las necesidades del mercado de trabajo y del desarrollo sostenible, utilizando al máximo posible los medios que proporcionan las nuevas tecnologías.
- 144. Impulsar los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral.
- 145. Conseguir un funcionamiento regular de todos los órganos de participación institucional en materia de formación para el empleo.
- 146. Centralizar toda la formación en las estructuras profesionales de CCOO Aragón.
- 147. Facilitar el acceso a la formación para el empleo a toda nuestra afiliación.

Propuestas en Formación para el Empleo

- 148. Exigiremos la convocatoria sistemática de todos los órganos de participación institucional en materia de formación para el empleo, tanto del ámbito educativo como laboral.
- 149. Exigiremos una convocatoria autonómica anual del Plan Intersectorial dirigido a trabajadores preferentemente ocupados y de un plan de formación dirigido a trabajadores preferentemente desempleados, gestionados por CCOO Aragón.
- 150. Demandaremos una convocatoria autonómica anual de Planes Sectoriales de formación gestionados por las Federaciones de CCOO Aragón.
- 151. Exigiremos una mayor dotación económica a los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral, flexibilizando los procesos de orientación, asesoramiento y evaluación y facilitando la máxima participación de los agentes sociales.
- 152. Debemos comprometer a todas las estructuras del Sindicato para que toda la formación para el empleo se realice desde ARAFOREM y desde otras estructuras profesionales existentes en las Federaciones o en otros Departamentos de CCOO.
- 153. ARAFOREM ofertará actividades de formación a distancia de todos los trabajadores y trabajadoras que la demanden, preferentemente a través de medios propios.
- 154. Mantendremos actualizada la información de los planes de formación en la página Web de la US de CCOO de Aragón, en la de ARAFOREM y en las Web de las diferentes Federaciones.
- 155. Enviaremos información a toda la afiliación a la que se dirija un determinado plan de formación, con carácter previo a su difusión general.



CUATRO

EJE I

LA ACCIÓN SINDICAL
COMO HERRAMIENTA PARA
MANTENER EL EMPLEO Y
PARA LUCHAR CONTRA LAS
REFORMAS LABORALES

ACCIÓN SINDICAL

- 156. Un sindicato no puede entenderse sin la acción sindical, es una de nuestras señas de identidad. Pero en los últimos años los instrumentos para realizar esa acción sindical han sufrido duros golpes como consecuencia de la crisis y de los recortes de derechos de las sucesivas reformas laborales.
- 157. Recortes de derechos que quieren evitar que tengamos una posición protagonista en las Relaciones Laborales a través de la desregulación e individualización de las condiciones laborales.
- 158. Restablecer los equilibrios va a suponer luchar no sólo en la recuperación de los derechos individuales perdidos, sino en el rescate de la negociación colectiva como marco para regular las condiciones de los trabajadores.
- 159. Por ello, debemos blindar la negociación colectiva a través de la participación activa de los y las trabajadoras, de forma que se identifiquen con nuestras propuestas como expresión de sus demandas y reivindicaciones. Hay que conseguir que el sindicato sea percibido como una herramienta útil.
- 160. En la nueva situación, a los retos ya conocidos con anterioridad como la precariedad en el empleo, los bajos salarios, la alta tasa de siniestralidad o la discriminación laboral, hay que sumar la pérdida de empleo como problema más acuciante. Y por eso, el empleo debe ser nuestra máxima prioridad ante la sociedad y ante las empresas en nuestras propuestas de negociación.
- 161. La cooperación es imprescindible para que la acción sindical esté más cerca de las necesidades de los sectores productivos y para organizarnos de forma más efectiva ante las nuevas realidades productivas y una negociación colectiva muy atomizada.
- 162. CCOO Aragón debe defender una serie de propuestas, tanto en la negociación de los convenios como en los acuerdos institucionales, basadas en la mejora de las condiciones laborales en el marco de un modelo económico sostenible. Nunca habrá un crecimiento económico sano con un mercado laboral insano.
- 163. Además, el Sindicato en Aragón ha hecho una apuesta por abrir y participar en espacios más amplios y plurales de reflexión social, económica, laboral, política y cultural, al margen de los órganos internos de debate y decisión, siendo la Fundación Sindicalismo y Cultura (FSC) la herramienta que nos permite concretar la apertura de esos espacios a la afiliación y a la sociedad en general.

Objetivos en Acción Sindical

- 164. Poner al empleo, su mantenimiento y su creación, como primera reivindicación de nuestra acción sindical.
- 165. Impulsar derechos laborales básicos como la estabilidad en el empleo, el salario digno, la igualdad de trato o la prevención de la salud.

- 166. Evitar las consecuencias negativas de las últimas reformas laborales en el ámbito de la negociación colectiva.
- 167. Ampliar la cobertura de los convenios colectivos para conseguir que todos los y las trabajadoras de Aragón tengan uno que regule sus condiciones de trabajo.
- 168. Integrar en nuestros criterios de negociación a todos los colectivos: fijos, temporales, desempleados, hombres, mujeres, jóvenes, inmigrantes, discapacitados o autónomos dependientes.
- 169. Cooperar con el trabajo de las federaciones en el ámbito de la negociación colectiva mediante instrumentos de información, apoyo y coordinación.

Propuestas en Acción Sindical

- 170. El empleo debe ser la prioridad de la acción sindical, tanto en la empresa como en la sociedad. Por tanto, su mantenimiento o donde sea posible su creación, será el objetivo principal de nuestras propuestas y criterios de negociación.
- 171. Debemos continuar combatiendo la precariedad, ya que las reformas laborales de los últimos años no han solucionado este problema sino que lo han agravado.
- 172. El empleo debe primar sobre la materia económica pero debemos reivindicar un aumento de los salarios. En especial hay que intentar erradicar los bajos salarios.
- 173. La negociación colectiva debe buscar un equilibrio razonable entre las fórmulas de flexibilidad interna y las de protección de las condiciones laborales de los trabajadores, desde una posición de intervención y regulación.
- 174. Se evitará la realización de horas extraordinarias en las empresas, sobre todo las no compensadas con descanso, para convertirlas en puestos de trabajo.
- 175. Debemos consolidar la atención a los trabajadores autónomos por su problemática concreta como apoyo al trabajo sectorial de las federaciones. Nuestra labor sindical debe tener como referencia primordial a los autónomos dependientes por su relación con los procesos de descentralización productiva.
- 176. No podemos dejar la responsabilidad social empresarial (RSE) en manos de la iniciativa privada o de las ONGs, por ello, debemos reivindicar nuestra participación activa en todos los foros sobre este tema. Hay que exigir a las administraciones públicas que ellas mismas apliquen cláusulas sociales y medioambientales en su funcionamiento y en los pliegos de condiciones de contratación.
- 177. Tenemos que propiciar la inclusión de cláusulas sobre responsabilidad social empresarial RSE en los acuerdos de negociación colectiva en los que nuestra referencia fundamental sean los derechos laborales y sociales de los trabajadores.
- 178. Nos oponemos a las privatizaciones del sector público. En aquellas actividades públicas de gestión privada hay que intentar marcar límites mediante la intervención en los pliegos de contratación.
- 179. Las reformas laborales han tenido efectos perniciosos en la negociación colectiva en cuanto a la estructura de los convenios. Tenemos que impulsar la adscripción a los convenios sectoriales estatales o la consecución de convenios sectoriales autonómicos.
- 180. La reforma laboral que da prevalencia absoluta a los convenios de empresa, aunque rebaje condiciones pactadas en los sectoriales, nos obliga a vigilar dónde, cómo y cuándo se firman este tipo de convenios.
- 181. Hay que extender la negociación colectiva a los y las trabajadoras que no están protegidos por convenios colectivos para garantizar sus derechos laborales y que el sindicato gane espacios de representación exigiendo a CREA y CEPYME que asuman la negociación en los casos que no existan asociaciones empresariales de carácter sectorial.

- 182. Propondremos la unificación de convenios que afectan a sectores de actividad muy similares y con condiciones laborales muy parecidas, lo que nos permitirá una mayor capacidad negociadora y una mayor influencia sindical.
- 183. Tenemos que abordar los procesos de descentralización productiva a través de una acción sindical múltiple que tenga como objetivo prioritario los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras de un mismo centro de trabajo propiciando ámbitos de comunicación entre los afiliados de todas ellas, aunque sean de diferentes empresas.
- 184. Queremos asegurar, a través de la Unión, la coordinación entre las organizaciones, de los procesos de negociación que impliquen a sectores de diferentes federaciones de rama extendiendo experiencias, resultados y coordinando respuestas y movilizaciones.
- 185. Mantendremos el Informe de Negociación Colectiva por ser un instrumento para un mejor conocimiento del resultado de nuestro trabajo en el ámbito de los convenios colectivos.
- 186. Seguiremos impulsando los objetivos y planes de trabajo que elabore el Patronato de la Fundación Sindicalismo y Cultura, favoreciendo la participación del Sindicato en los actos y jornadas que promueva, apoyando la búsqueda de financiación suficiente para poder realizar su actividad.

• • • • • **DIÁLOGO**
 • • • • • **SOCIAL**

- 187. El conflicto social en el siglo XXI ya no se da sólo en la empresa o en el sector, los poderes públicos juegan un papel clave en la economía y tienen una importancia fundamental en el reparto de la riqueza y de la renta como los recortes antisociales ante la crisis están demostrando. Los derechos sociales, que conforman el Estado del Bienestar, o las inversiones públicas, con sus repercusiones en el empleo, son competencias de las distintas administraciones, especialmente de las comunidades autónomas que tienen la gestión y el control sobre la gran mayoría de las políticas sociolaborales.
- 188. Esta realidad nos sitúa ante el reto de que, a través de nuestra participación, podamos modular las políticas del Gobierno de Aragón. Esta capacidad de influencia de los acuerdos de diálogo social debe ser aprovechada y tiene que convertirse en un instrumento básico del trabajo sindical. La combinación de los acuerdos de diálogo social, de ámbito estatal o aragonés, con la negociación de los convenios colectivos, constituyen los elementos fundamentales del sindicato para la defensa y ampliación de los derechos sociales, por una parte y para la garantía y mejora de las condiciones laborales, por otra.
- 189. Nuestra estructura, que agrupa a Federaciones de rama y a la organización territorial, para constituir un sindicato sociopolítico, nos debe permitir afrontar esta doble representación de intereses generales y concretos.

Objetivos en Diálogo Social

- 190. Mantener la influencia del sindicato en defensa del interés general a través de los acuerdos de Diálogo Social en Aragón.
- 191. Potenciar nuestro trabajo en los distintos órganos de representación en el ámbito de las Relaciones Laborales en Aragón.

Propuestas en Diálogo Social

- 192. El diálogo social es herramienta fundamental para alcanzar el progreso económico. Para CCOO Aragón el diálogo social es una apuesta estratégica que hay que mantener y cuidar, para ello es fundamental firmar buenos acuerdos y trabajar después en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos que se pretenden.

- 193. El diálogo social debe permitir la interlocución ante las distintas administraciones públicas y las organizaciones empresariales.
- 194. En los procesos de diálogo social hay que conseguir una mayor implicación de las federaciones de rama acercando sus contenidos a sus necesidades y haciendo que sean partícipes de su desarrollo.
- 195. El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón debe ser el centro de la interlocución social de los agentes sociales en materia socio-laboral, superando su papel consultivo. Deberemos trabajar en la asunción de nuevas funciones legales como la extensión de convenios colectivos o en la resolución de discrepancias en la inaplicación de los mismos.
- 196. Tenemos que potenciar el trabajo del Observatorio de la Negociación Colectiva de Aragón. Hay que conseguir que sea el organismo que propicie mejoras generales consensuadas en los procesos de negociación colectiva de cada sector, mediante la extensión de buenas prácticas.
- 197. Debemos mantener el espíritu que inspiró al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) como organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales en la nueva situación creada por las últimas reformas laborales. Debemos mantener la apuesta por el modelo de participación federal establecido.

• • • • • **LAS RELACIONES INTERNACIONALES**
 • • • • • **DE CCOO ARAGÓN**

- 198. El internacionalismo es algo intrínseco al sindicalismo y debe formar parte de nuestra actividad cotidiana, fomentándolo en aquellos espacios en que participamos.
- 199. Para ello, es fundamental el trabajo con los sindicatos de clase de todo el mundo, democráticos y representativos, con especial incidencia en aquellos cuyos trabajadores y trabajadoras son perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos. También con las organizaciones sociales que luchan por las libertades democráticas y por la defensa de los derechos humanos, especialmente de aquellos colectivos perseguidos por razones étnicas, de género, etc.
- 200. Los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) se han convertido en el espacio más cercano de participación y debate sindical entre los sindicatos cercanos geográficamente, así ha sido reconocido por parte de la propia Confederación Europea de Sindicatos (CES).
- 201. En Aragón, en concreto, participamos en el CSIR Pirineos Occidentales—Eje Atlántico (Aquitania, Euskadi, Navarra y Aragón), compartiendo trabajo sindical tanto CCOO como UGT en los territorios del Estado español con los sindicatos franceses: CFDT, CFTC, UNSA y CGT. Esta colaboración nos ha llevado a realizar acciones conjuntas en puntos fronterizos intermedios en protesta por decisiones adoptadas a nivel europeo y a poner en común actuaciones sindicales a través de jornadas sobre empleo, negociación colectiva, etc.

Objetivo en Política Internacional

- 202. Conseguir la solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.

Propuestas en Política Internacional

- 203. Estableceremos líneas de colaboración bilaterales con sindicatos de otros países.
- 204. Acordaremos con las Federaciones de Rama un espacio para el conocimiento y difusión del trabajo que desarrollan en los CEU (Comités Empresa Europeos).
- 205. Buscaremos encuentros de sectores productivos afines entre los sindicatos que participan tanto en la Comunidad de Trabajo de los Pirineos, como en la Eurorregión y el Consejo Sindical Interregional.

206. Continuaremos en la línea de fortalecimiento del trabajo sindical transfronterizo en las organizaciones ya existentes (CSIR) y en las que la participación sindical no está oficialmente instaurada (CTP, Euroregión) para establecer marcos de participación sindical estables y con proyección institucional.

• • • • • **COOPERACIÓN
Y DESARROLLO**

207. La Fundación Paz y Solidaridad, a pesar de los recortes en las subvenciones es, y así queremos que continúe siendo, el instrumento de CCOO para desarrollar la cooperación al desarrollo, la participación sindical y la sensibilización.
208. Los recortes que están aplicando las diferentes instituciones aragonesas no deben hacernos cejar en el intento de seguir adelante con las actuaciones en esta materia. Debemos continuar presionando para que estas ayudas se mantengan.
209. Esta reducción, debemos contrarrestarla potenciando el compromiso de la afiliación o de la propia Unión Sindical, aunque hay que decir que el compromiso de que se destine el 0,7% de las cuotas de afiliación a proyectos de cooperación al desarrollo sindical, prácticamente se ha cumplido.

Objetivos en Cooperación y desarrollo

210. Destinar el 0,7 de los ingresos por afiliación a cooperación y desarrollo en las Federaciones y las Uniones.
211. Visualizar el trabajo de la FPS e incardinarlo en la vida del sindicato.
212. Representar a CCOO Aragón en los órganos, tanto institucionales como sociales que trabajan en materia de cooperación al desarrollo.

Propuestas en Cooperación y desarrollo

213. Los proyectos de cooperación al desarrollo incorporarán cuestiones de género al fortalecimiento organizativo y exigirán el cumplimiento de los derechos sindicales en su ejecución.
214. Pondremos en marcha los instrumentos para informar sobre los proyectos y actividades a través de la página web.
215. Incorporaremos la cooperación al desarrollo en los distintos procesos de concertación social.
216. Articularemos definitivamente, la aportación del 0,7% de las cuotas de afiliación en CCOO Aragón y en las estructuras territoriales y de rama para financiar la cooperación al desarrollo sindical.
217. Continuaremos reivindicando que las instituciones aragonesas destinen el 0,7% de sus presupuestos a proyectos de cooperación al desarrollo.
218. Además desde la FPS vamos a poner en marcha una iniciativa para solicitar aportaciones voluntarias del conjunto de la afiliación, para tratar de paliar las reducciones de aportaciones públicas.
219. Seguiremos participando en las movilizaciones para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y aquellas campañas que tengan como objetivo la defensa de los Derechos Humanos.
220. Elaboraremos y desarrollaremos proyectos en Nicaragua y/o Guatemala, Sahara y otras zonas geográficas que se puedan acordar, en coordinación con las organizaciones de los países en las que se desarrollen los proyectos.
221. La FPS representará a CCOO Aragón en el Consejo de Cooperación de Aragón, en la Federación de Asociaciones de Solidaridad (FAS) y en todas aquellas instancias que se acuerde.

• • • • •
• • • • •

SALUD LABORAL

- 222.** La salud laboral es un elemento de gran importancia en la acción sindical. Para alcanzar objetivos en esta materia hay que crear espacios de intervención, para ampliar y enriquecer la normativa y también por medio de la negociación colectiva. Para CCOO, la seguridad y salud laboral son cuestiones que van más allá de los meros análisis estadísticos, jurídicos o económicos. Atañen a aspectos muy relevantes que tienen que ver con la salud y la vida humana, que son un bien supremo.
- 223.** Por ello insistimos, que detrás de las cifras hay personas y familias. La causa, en la mayoría de los casos, está relacionada con las condiciones de trabajo, en las que influye la crisis económica que condiciona el ejercicio de derechos en materia de prevención de riesgos laborales.
- 224.** Hay que luchar contra las desigualdades sociales en el campo de la salud laboral, lo que implica un conjunto de acciones y de políticas que tienen que ver con la calidad del empleo, con las políticas de integración social y laboral, con la lucha contra la discriminación y las desigualdades de género.
- 225.** Los datos remitidos desde del Consejo Aragonés de Salud Laboral llegados desde todas las comarcas de la Comunidad, nos permiten formular propuestas que mejorarán las condiciones de trabajo.
- 226.** La prevención de riesgos laborales se ha caracterizado por la puesta en marcha de un conjunto de programas relacionados con la salud laboral realizados en el ámbito del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA). CCOO está representada, con una importante participación, a través del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (CASSL).
- 227.** Tenemos un objetivo claro: reducir la siniestralidad y buscar marcos de intervención desde el sindicato, con programas especializados que se detallan en el Instituto de Seguridad y Salud de la Comunidad autónoma.
- 228.** La aprobación del nuevo cuadro de enfermedades profesionales, la modificación del reglamento de los servicios de prevención, la segregación de los servicios de prevención de las Mutuas, y la aprobación de la ley de subcontratación, son algunas de las novedades legislativas que deben ser complementadas desde la acción del sindicato.
- 229.** Ponemos encima de la mesa el tema del absentismo. La reforma laboral ha convertido este derecho, en causa de despido «objetivo».
- 230.** En Aragón, hemos establecido claramente los objetivos 2010-2014 en materia de prevención, con la firma de la Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo, realizada por el Gobierno de Aragón, distintas administraciones y los agentes sociales, con objetivos claros, líneas de trabajo a desarrollar en este periodo y plazos de ejecución que nos permitirán evaluar su cumplimiento de manera permanente.

Objetivos en Salud Laboral

- 231.** Reducir la siniestralidad e impulsar la calidad del sistema de prevención de riesgos laborales.
- 232.** Impulsar la educación y formación en seguridad y salud laboral y de forma específica de nuestros delegados de prevención.
- 233.** Reforzar la sensibilización y divulgación de la cultura de la prevención de riesgos laborales.
- 234.** Impulsar los estudios de investigación en seguridad y salud laboral.
- 235.** Ganar eficacia en la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.
- 236.** Favorecer el desarrollo y gestión efectiva de la salud laboral.
- 237.** Fortalecer la coordinación entre distintas administraciones y otras entidades.

Propuestas en Salud Laboral

- 238. Con los objetivos de la estrategia, desarrollamos una línea de actuación en materia de prevención de riesgos, orientada a la protección de la salud, la garantía de la seguridad, la información y la formación de los trabajadores.
- 239. Potenciar la figura de los delegados de prevención como referente de los trabajadores, la empresa y el servicio de prevención.
- 240. Seguiremos desarrollando el grupo de trabajo del amianto, haciendo especial hincapié en la realidad de nuestra Comunidad autónoma. Sacaremos a la luz todos aquellos edificios donde se ha instalado este peligroso material y apoyaremos a las víctimas a través de un fondo de compensación.
- 241. Incidir en la organización del trabajo y los riesgos psicosociales. La crisis económica no puede ser determinante para empeorar las condiciones laborales ni la salud del trabajador.
- 242. En cuanto a las enfermedades profesionales, trabajaremos para «Hacer visible, lo invisible».
- 243. Tenemos que ser más tenaces para que los accidentes de trabajo y los daños derivados de los mismos sean tratadas por las Mutuas y no por el Sistema Público de Salud.
- 244. CCOO debe ser el referente para garantizar la atención universal tanto en las Mutuas como en el Sistema Público de Salud.
- 245. Debemos asegurar la participación de los trabajadores en todos aquellos procesos de acción preventiva, impulsados por la Inspección de trabajo y las CCAA.
- 246. Trabajaremos en la vigilancia y seguimiento de la actividad preventiva de aquellas empresas que recurren a la contratación y subcontratación.
- 247. Hay que poner en marcha la exigencia del funcionamiento de los agentes territoriales y sectoriales, contemplados en la Estrategia española y en la Estrategia aragonesa para las empresas de 6 a 49 trabajadores.
- 248. Mantendremos el convenio suscrito con la Fiscalía que nos debe permitir retomar un protagonismo frente a los daños a la salud, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Objetivos en Drogodependencias

- 249. Impulsar la formación e información sobre drogodependencias hacia las trabajadoras y trabajadores, delegadas y delegados, tanto de prevención como sindicales y a todas las personas, tanto de dirección, como de responsabilidades intermedias en la empresa.
- 250. Potenciar la coordinación con el personal sanitario o las personas designadas por la empresa para la prevención.
- 251. Conocer la realidad y evolución del problema de las drogodependencias en el ámbito laboral y las distintas necesidades y expectativas.

Propuestas

- 252. Fomentar tanto la participación, como los acuerdos en las actuaciones en drogodependencias en el ámbito laboral, junto a una coordinación en el marco de las empresas de todas las entidades implicadas.
- 253. Integrar en el sistema preventivo de la empresa las actividades en prevención de las drogodependencias, para enmarcarlas en la lucha contra la siniestralidad laboral.
- 254. Apoyar las actuaciones de buenas prácticas en la intervención de drogodependencias en el medio laboral.

- 255. Fomentar las medidas que posibiliten y faciliten el acceso a los recursos asistenciales a quienes lo necesiten, estableciendo mecanismos para reservar el puesto de trabajo de quienes estén realizando tratamientos.
- 256. Desarrollar políticas de prevención selectiva en las empresas para detectar situaciones que supongan: aumento de consumos problemáticos, consumos que constituyan riesgo en la seguridad para sí y hacia terceras personas y en las que a las personas trabajadoras las pongan en situación de vulnerabilidad.

• • • • •

• • • • •

• •

• •

• • • • •

• • • • •

• • • • •

• • • • •

CINCO

EJE I IGUALDAD DE TRATO
PARA COMBATIR LA
DISCRIMINACIÓN

MUJER

- 257.** La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en Aragón ha ido creciendo progresivamente en los últimos años, pero aún queda un largo camino por recorrer para conseguir la igualdad. La tasa de paro femenina sigue siendo superior a la masculina, con una excesiva utilización del contrato a tiempo parcial no deseado, y persiste la segregación ocupacional, manteniéndose en algunos sectores concretos donde son menores los requerimientos de cualificación y donde las condiciones laborales son más precarias, incluso a veces rozando la economía irregular.
- 258.** Este problema de desigualdad laboral se acrecienta en grupos de mujeres especialmente vulnerables, como jóvenes, discapacitadas o inmigrantes. Curiosamente, la precariedad laboral femenina es especialmente grave durante el período de maternidad, agudizándose las discriminaciones, sobre todo en relación al acceso al empleo y la promoción profesional, para ocupar puestos o tareas de responsabilidad.
- 259.** Debemos poner especial énfasis en llegar a las pequeñas y medianas empresas, impulsando planes de igualdad sectoriales y trasladándolos a estas empresas, que no tienen un número suficiente de trabajadores y trabajadoras para un plan propio, así como, intentar reducir el umbral de los 250 empleados.
- 260.** Igualmente es preciso mejorar aspectos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, racionalizando los horarios, promoviendo la realización de acciones formativas durante la jornada laboral o incentivando la corresponsabilidad de los hombres para que hagan uso de los permisos establecidos.
- 261.** También reforzaremos las actuaciones contra la violencia de género y acoso sexual y laboral, para avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática que rechace cualquier tipo de discriminación, violencia o explotación hacia las mujeres.

Objetivos en Mujer

- 262.** Conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, lo que conlleva la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de sexo, sea ésta directa o indirecta.
- 263.** Aumentar el número de Planes de Igualdad negociados en las empresas.
- 264.** Conseguir que el principio de transversalidad de género presida nuestra práctica sindical diaria, así como todos los aspectos de la negociación colectiva y el diálogo social. También debe estar presente en nuestras ofertas formativas.
- 265.** Tener especial preocupación por garantizar la presencia de las mujeres afiliadas en las elecciones sindicales, en la elaboración de las plataformas, así como en las mesas de negociación de convenios y acuerdos colectivos, al menos en proporción equivalente a su nivel de afiliación en la empresa o sector.

266. Poner en marcha la mesa de trabajo sobre Igualdad que emana del Acuerdo Social con el Gobierno de Aragón.
267. Avanzar en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico.

Propuestas en Mujer

268. Implantación y desarrollo de los Planes de Igualdad en las empresas con cursos de formación para delegados y delegadas sindicales, reuniones de coordinación entre las Secretarías de Acción Sindical y Mujer y realización de actuaciones junto con la Inspección de Trabajo para la implantación y seguimiento de los Planes de Igualdad.
269. Realización de campañas de sensibilización animando a las mujeres a afiliarse al Sindicato y a participar en puestos de salida en las elecciones sindicales, para que puedan formar parte de las mesas de negociación en los diversos niveles.
270. Las distintas Administraciones Públicas (DGA, Ayuntamientos, Diputaciones, etc.) tienen que introducir sistemáticamente la perspectiva de género a la hora de elaborar y aplicar sus distintas políticas, única manera de garantizar la transversalidad y el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
271. Realizaremos campañas de sensibilización sobre «corresponsabilidad» dirigidas tanto a los delegados y delegadas como a nuestros afiliados y afiliadas, incluyendo la convocatoria de cursos específicos de «corresponsabilidad compartida» en el entorno familiar, dirigidos a delegados y delegadas sindicales.
272. Trasladaremos nuestras propuestas a la Negociación Colectiva para permitir el desarrollo de la Ley de Igualdad, así como reforzar las actuaciones en materia de violencia de género o acoso sexual.

• • • • • **GESTIÓN DE LA**
• • • • • **DIVERSIDAD**

273. La llegada y permanencia de población inmigrante en la última década a España y Aragón, se configura como un fenómeno estructural que ha contribuido a la dinamización de nuestra economía y pluralidad de la sociedad.
274. Nuestro modelo migratorio, básicamente laboral, supuso que la llegada de población inmigrante se dirigiese a ocupar los puestos de trabajo que los autóctonos rechazábamos, tanto en la economía regular como irregular. La economía sumergida, amparada por prácticas fraudulentas de determinados empresarios o empleadores, es una realidad tanto en la época de bonanza económica como en la actual crisis y ha supuesto que estas personas nunca hayan podido conseguir una situación administrativa regular o la hayan perdido.
275. La concentración en determinados sectores y en ocupaciones caracterizadas por demanda de mano de obra intensiva, baja cualificación y condiciones laborales precarias, ha supuesto que hayan sido uno de los colectivos más afectados por la crisis, ya que han sido estos sectores los que mayor destrucción de empleo han sufrido. La igualdad de trato es clave en su integración laboral y exige una apuesta plena por la gestión de la diversidad.
276. Además, las personas con discapacidad siguen presentando grandes dificultades en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, siendo su baja tasa de actividad un dato relevante. Las fórmulas de empleo protegido, como los Centros Especiales de Empleo (CEE), deben avanzar en ser un espacio de tránsito real al mercado laboral. La actual crisis, está incidiendo notablemente en la viabilidad de los CEE, motivado a su vez por la reducción de subvenciones públicas.

Objetivos en gestión de la diversidad

- 277. Integrar el concepto de diversidad social y laboral de forma transversal en el trabajo sindical.
- 278. Defender políticas que garanticen la igualdad de trato en relación al género, origen, discapacidad, orientación sexual o convicciones en el mercado de trabajo.
- 279. Mantener y adaptar servicios de información y orientación dirigidos a colectivos con necesidades específicas.

Propuestas en gestión de la diversidad

- 280. Incorporaremos en la formación sindical un bloque fijo vinculado a la gestión de la diversidad con el que se facilite información que contribuya a sensibilizar, formar y ofrecer pautas de intervención sindical.
- 281. Haremos uso de las diferentes vías de comunicación internas y externas (Web, Trabajo Sindical, etc.) para trasladar valores y principios igualitarios y romper con estereotipos vinculados a colectivos o situaciones.
- 282. En el trabajo afiliativo deberá recogerse, en la fase de diagnóstico, actuación, seguimiento y evaluación, medidas dirigidas a favorecer la afiliación de la población inmigrante.
- 283. En la planificación del trabajo electoral, se debe contemplar la variable nacionalidad de los trabajadores, con objeto de adaptar nuestro trabajo de extensión (materiales en idiomas, asambleas con asesores en materia de extranjería, etc.), acompañado de un esfuerzo real por incorporar en nuestras candidaturas a personas de diferentes orígenes.
- 284. La gestión de la diversidad en las empresas exige que incorporemos en la negociación colectiva criterios que den respuesta real a necesidades concretas de realidades vinculadas a la inmigración y a las personas con discapacidad.
- 285. Mayor seguimiento en el cumplimiento de la cuota de reserva en las empresas y en las Administraciones Públicas.
- 286. Hacer uso de la Negociación Colectiva como instrumento que contribuye al cumplimiento del principio de igualdad de trato, mediante cláusulas específicas en los convenios que apuesten, por el acceso en condiciones de igualdad al mercado de trabajo de las personas, su promoción y permanencia y su formación continua, así como la obligatoriedad de adaptar los puestos de trabajo.
- 287. Evidenciar la necesidad de reforzar el papel del Servicio Público de Empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- 288. Defender la continuidad de ayudas e incentivos a la contratación y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad.
- 289. Así mismo, deberemos trabajar en la firma de acuerdos de gestión de la diversidad en las empresas que faciliten nuestra participación efectiva en esta materia, facilitando el acceso, mantenimiento y salida en igualdad de condiciones del puesto de trabajo, de la población inmigrante.
- 290. Las secciones sindicales promoverán acciones de acogida dirigidas a la población inmigrante:
- 291. Sesiones informativas sobre el sindicato, mercado de trabajo, etc.
- 292. Información sobre el convenio
- 293. Materiales informativos en idiomas, etc.
- 294. CCOO propondrá en el marco del Dialogo Social, así como en cualquier otro espacio de participación, la necesidad de incorporar «la igualdad de trato» en el desarrollo de las políticas impulsadas desde el Gobierno sin que género, edad, origen, discapacidad, orientación sexual o convicciones sean causa de discriminación.

295. Ofreceremos servicios de información dirigidos a colectivos con necesidades específicas tendentes a favorecer su inserción en el mercado de trabajo, como la población inmigrante.



JUVENTUD

296. Uno de los colectivos más perjudicados por la crisis, y las políticas que se han realizado en ese contexto ha sido el de la juventud.

297. Como en otros momentos de crisis, el futuro de los jóvenes se ve truncado y condicionado por los recortes en derechos laborales, sociales e incluso, civiles. Sus circunstancias materiales impiden la emancipación a más de la mitad de los menores de 35 años y lleva a muchos a emigrar buscando un porvenir fuera del país.

298. El empleo es un elemento central en la integración social de las personas jóvenes, como también lo son la educación, la formación y el acceso a los servicios públicos, todos ellos imprescindibles para garantizar la igualdad de oportunidades. Privar a la juventud del empleo y la educación supone aumentar el riesgo de exclusión social presente y futura de una generación entera.

299. Resulta evidente que el acceso, el mantenimiento y la salida del mercado de trabajo presentan particularidades en el caso de la juventud, que el sindicato debe tener presente en su acción sindical y política y también en su propuesta organizativa. Con unas vidas laborales cada vez más sinuosas e imprevisibles, las personas jóvenes no responden al perfil de trabajador típico y demandan del sindicato una flexibilidad a la que no estamos del todo acostumbrados.

300. El sindicato no puede permitirse la exclusión de la juventud, ni de la sociedad, ni del mercado de trabajo, ni de nuestra organización. La flexibilidad y la confederalidad tienen que presidir cualquier iniciativa que desarrollemos hacia la juventud trabajadora.

301. Nos encontramos con una de las generaciones de jóvenes más movilizadas de la época democrática, como consecuencia de unos recortes y un retroceso en derechos sin precedentes. Pero las condiciones materiales de esta generación dificultan su participación en organizaciones como la nuestra. A esto hay que sumarle la campaña mediática contra todo tipo de organización social y en particular contra las organizaciones de clase de trabajadores y trabajadoras.

302. La juventud quiere ser protagonista en el cambio, en la lucha, en las propuestas y nuestra organización tiene que responder a esas expectativas si quiere ser referente y espacio de participación y militancia de las personas jóvenes, pero para ello debe estar asumido por el conjunto de la Confederación.

303. Hasta ahora, las Secretarías de Juventud han sido las encargadas de imprimir el sello joven en la acción del sindicato, generando espacios de participación que han sido la puerta de entrada y el espacio de militancia de la afiliación joven. Es hora de dar un paso más en la consolidación de estos espacios de participación de la juventud de CCOO Aragón.

Objetivos en Juventud

304. Consolidar CCOO como el sindicato referente de la población joven.

305. Favorecer la renovación sostenida de nuestros cuadros sindicales garantizando el traspaso del conocimiento, experiencia y cultura organizativa, tarea que tiene que asumir el conjunto de la Confederación.

306. Asumir y desarrollar esta imprescindible actividad sindical en la que las Secretarías de la Juventud, deben jugar un papel determinante, de dinamización, articulación y desarrollo de iniciativas y propuestas, en las que la comunicación y las redes sociales, son elementos a desarrollar intensamente.

- 307.** Conseguir la participación de la representación sindical joven del sindicato que ha de convertirse en la base y el eslabón organizado de CCOO en su relación con la población joven.

Propuestas en Juventud

- 308.** Exigiremos que se garanticen la universalidad y la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación obligatoria y post obligatoria.
- 309.** Reivindicaremos una política específica para la reducción de la tasa de abandono escolar temprano y que combata activamente el denominado «fracaso escolar».
- 310.** En las actuaciones por parte de Inspección de Trabajo requeriremos que se incorpore el seguimiento de las prácticas no laborales en las empresas, garantizando que se realicen acogiéndose a la legalidad vigente, sin que, en ningún caso, se ocupen puestos de trabajo y exigiendo el cumplimiento de su finalidad formativa.
- 311.** Avanzaremos en implantar las Secretarías de Juventud en federaciones y uniones. Haremos un balance una vez finalizados los procesos congresuales para verificar su grado de cumplimiento.
- 312.** Fomentaremos la inclusión de jóvenes en las candidaturas electorales de manera proporcional a su porcentaje en cada centro de trabajo, garantizando la paridad en las candidaturas.
- 313.** Incrementaremos la coordinación con las estructuras territoriales y federales para el mejor desarrollo de las acciones en materia de juventud.
- 314.** Mantendremos la fórmula de preafiliación que ese inició a finales del anterior mandato, bajo la denominación ACCIÓN JOVEN, dirigida a incrementar nuestra presencia y atención entre los más jóvenes próximos a incorporarse al mercado laboral.
- 315.** Colaboraremos de forma regular con el movimiento estudiantil y con el tejido asociativo juvenil.
- 316.** Buscaremos la colaboración con las secciones sindicales de la Universidad Pública aragonesa para la atención a estudiantes en los campus, ganando visibilidad y presencia entre la comunidad universitaria.
- 317.** Daremos continuidad al trabajo realizado en centros de enseñanza sobre información y orientación sociolaboral, con talleres dirigidos a estudiantes de Formación Profesional, Escuelas Taller, Programas de Cualificación (PCPI) y otros programas de inserción laboral.
- 318.** Se realizarán sesiones, talleres y charlas en el ámbito académico de formación profesional y universidad sobre la necesidad del movimiento obrero y específicamente sobre CCOO.
- 319.** Protocolo de bienvenida de nuevos afiliados jóvenes, como así también de nuevos representantes sindicales jóvenes, promoviendo especialmente su afiliación, formación y participación activa.



EJE SEIS

UNA ORGANIZACIÓN FUERTE
PARA EL TRABAJO SINDICAL

ELECCIONES SINDICALES

- 320.** En Aragón partimos de una situación de déficit representativo en el conjunto territorial respecto de la UGT, al ser la segunda fuerza sindical con 199 delegados menos que ellos en 2011. Este dato general queda matizado por la dinámica del proceso electoral en el último periodo concentrado que ha supuesto un recorte del diferencial en 333 delegados.
- 321.** Ahora, somos la primera fuerza sindical en la provincia de Huesca, por el resultado de Huesca Occidental y en la comarcas de Zaragoza y Teruel, estando consolidado el resultado en las comarcas de Zaragoza y Huesca Occidental. Así mismo, en cuatro federaciones somos la primera fuerza sindical FECOMA, FECOHT, INDUSTRIA y SANIDAD, estando cerca de conseguirlo en AA.DD.
- 322.** Estos resultados derivan tras un esfuerzo organizativo extraordinario en materia electoral en el periodo concentrado, siendo la situación actual de limitación importante en los recursos.

Objetivos en Elecciones Sindicales

- 323.** Mantener la progresión electoral de conjunto que nos permita ser la primera fuerza sindical en todas las federaciones y en las tres provincias.
- 324.** Incorporar el objetivo electoral como elemento transversal de todas las tareas de la organización, tanto en las federaciones como en las estructuras territoriales.
- 325.** Garantizar la afiliación de todos nuestros representantes sindicales.
- 326.** Consolidar los equipos de extensión electoral y afiliativa, tanto en cada una de las federaciones, como en las comarcas, para asegurar la presencia sindical de CCOO en el conjunto sectorial y territorial.
- 327.** Mantener equipos de extensión electoral y afiliativa multirramas en la comarca de Zaragoza para aumentar nuestra audiencia electoral.
- 328.** Garantizar la coordinación entre federaciones y entre federaciones y territorios en materia de desarrollo electoral.

Propuestas en Elecciones Sindicales

- 329.** Hay que sensibilizar a las personas que forman parte de los órganos de dirección de las federaciones y de las comarcas de la necesidad de incorporar y valorar la clave electoral. Las elecciones sindicales no son un fin en si mismo, sino un medio estratégico para la acción sindical.
- 330.** Buscaremos la afiliación de los y las delegadas y miembros de comités utilizando los equipos de extensión y las personas destinadas de forma principal a otras tareas (acción sindical, formación, asesoría, etc.).

- 331. Plan de atención, con mapa de responsabilidades nominal, de los centros de trabajo con representación, con candidatura, con afiliados, resto de empresas blancas y empresas sin representación de nuestro sindicato. Atención preferente a nuestros representantes y campaña informativa relativa a la situación laboral y sociopolítica.
- 332. Consolidación de la atención sindical de todos nuestros comités y secciones sindicales, con persona responsable de su seguimiento y dinamización.
- 333. Incorporación a la tarea de extensión electoral y afiliativa de personas que componen las secciones sindicales y comités.
- 334. Coordinación electoral para garantizar la convocatoria de elecciones sindicales en empresas subcontratadas, externalizadas o proveedoras de aquellas otras donde ya tenemos representación.
- 335. Coordinación estratégica de federaciones y territorios.
- 336. Recursos sindicales polivalentes que incluyan en sus tareas la electoral.
- 337. Mantener equipos multirramas en la comarca de Zaragoza, con personas de federaciones y de la Unión, para su actuación coordinada en empresas blancas y sin representación (por polígono, localidad, código postal, etc.).
- 338. Se valorará la eficacia de la labor desarrollada más allá del resultado electoral obtenido. Así, se tendrá en cuenta la presentación de preavisos con un mes mínimo de antelación a la fecha de vencimiento, la elaboración física de la candidatura tres meses antes de la renovación, los preavisos presentados en empresas blancas, las nuevas candidaturas presentadas en empresas sin representación anterior y los delegados afiliados.

• • • • • **FORMACIÓN SINDICAL**

- 339. Desde CCOO Aragón pretendemos que la formación sea una herramienta que facilite la acción sindical tanto en los centros de trabajo como desde la propia estructura organizativa, además de difundir los valores sindicales y el conocimiento de las acciones y propuestas de nuestro sindicato a la sociedad, sirviendo de cantera para la potenciación y renovación de cuadros.
- 340. Partimos de una situación de normalización de oferta en la formación sindical conforme al criterio confederal. La formación no es a demanda, sino que conforme a los criterios confederales se oferta atendiendo a las necesidades y objetivos marcados por la organización en cada nivel.
- 341. Se ha normalizado tanto la oferta formativa al conjunto de delegados y delegadas en materias transversales, como la formación básica a los nuevos representantes que se van incorporando tras las elecciones sindicales.
- 342. La formación sindical en Aragón relativa a cursos, básicamente se viene realizando dentro de los planes intersectoriales financiados en el marco autonómico y estatal. Estos planes a día de hoy están en entredicho y su futuro inmediato es incierto.

Objetivos en Formación Sindical

- 343. Considerar la formación sindical como uno de los pilares básicos de nuestra estructura organizativa, en cuanto que la formación de los representantes legales de los trabajadores, los afiliados y las personas que forman parte de la estructura sindical, son la cantera de la que se nutre nuestra organización.
- 344. Garantizar una formación sindical que además de facilitar herramientas para la cualificación en el desarrollo de la acción sindical, forme en los valores de nuestra organización, desde una perspectiva crítica, garantizando competencias, socialización y renovación y movilidad de cuadros sindicales.

- 345.** Conseguir, para alcanzar este objetivo general, tener autonomía financiera, sin quedar sometidos a los vaivenes institucionales, incorporando la formación sindical al núcleo básico de la acción sindical.

Propuestas en Formación Sindical

- 346.** Debemos consolidar un equipo de formación ajeno a dotaciones económicas finalistas, compuesto por personas de la estructura sindical federativa y territorial, donde prime la formación transversal en valores en toda la formación impartida para la acción sindical.
- 347.** Hay que garantizar una oferta formativa que contribuya al conocimiento de nuestra organización, que forme en las herramientas y necesidades para el desarrollo de la acción sindical, y que dinamice a nuestros afiliados en aras a formar cantera para la renovación de cuadros. Para ello será necesario el desarrollo del plan de formación sindical dirigido a representantes legales, y del plan de formación específico para comités y secciones sindicales.
- 348.** Tenemos que ofrecer una oferta formativa dirigida a cuadros actuales y futuros del sindicato, con especial atención a jóvenes y mujeres. Tanto la Escuela sindical, con carácter anual, como los cursos en colaboración con la universidad, serán una herramienta eficaz, junto a actos en colaboración con la Fundación sindicalismo y cultura.
- 349.** Fomentaremos el análisis crítico de nuestro entorno social.
- 350.** Colaboraremos con instituciones y entidades que cualifiquen nuestra formación sindical.
- 351.** Anualmente se establecerá el plan de trabajo y una memoria de actividad que pueda evaluar el cumplimiento de los objetivos y acciones propuestas. A su vez se llevará a cabo un seguimiento de la participación en las distintas acciones formativas para el estudio de distintas variables que pueden arrojar información útil a las diferentes estructuras de la organización, de forma específica en materia afiliativa y en seguimiento de jóvenes.



COMUNICACIÓN

- 352.** La comunicación en Comisiones Obreras, como en cualquier organización, es clave para avanzar y consolidarse. Por ello, la comunicación debe ser una función transversal de carácter estratégico y un elemento de progreso y de eficacia en tres planos fundamentales: interno, institucional y social. La comunicación interna es un elemento que media, informa y permite la participación democrática de nuestras bases, proporcionando coherencia e integración entre los objetivos, los planes y las acciones de la dirección.
- 353.** La ciudadanía y los trabajadores están demandando estructuras de participación activa ante los problemas a los que nos enfrentamos actualmente por lo que el sindicato no puede vivir aislado del entorno social sino que debemos exigirnos el contribuir, como sindicato de clase, al bien común y al avance y consolidación del estado de bienestar.
- 354.** Debemos ser capaces de trasladar nuestros fines y resultados para influir en la opinión y la percepción de las personas. Hemos estado sometidos a una campaña feroz de desprestigio que ha aglutinado a gran parte de la opinión pública en nuestra contra, provocando en muchas ocasiones incompreensión por nuestras reivindicaciones o acciones. Debemos trabajar para recuperar un mayor reconocimiento social y mayor apoyo colectivo.
- 355.** En el interno debemos innovar en materia de comunicación para mejorar la calidad de la dirección, tenemos que anticiparnos a los cambios y a la toma de decisiones, impulsando un feedback permanente entre nuestras bases y las estructuras. La comunicación interna, ha de jugar un papel fundamental, socializando en primer lugar la información, como paso previo al debate y a la asunción de las ideas y de las propuestas.

- 356. Es fundamental utilizar todas las herramientas a nuestro alcance, las convencionales y las más novedosas.
- 357. Otro elemento a destacar es la racionalización de la comunicación; es importante determinar en cada momento los contenidos que queremos hacer llegar y a quién, evitando que haya personas o estructuras de base que no tienen información y otras a las que les llega la misma información por varias vías. Igual de importante es saber qué herramientas hay que utilizar para cada caso y el lenguaje concreto según la herramienta y las personas a las que les estamos enviando la información o el mensaje.
- 358. En relación a los medios de comunicación, deberíamos tener un mapa más exacto de los nuevos medios que van surgiendo en nuestra Comunidad.

Objetivos en Comunicación

- 359. Mejorar y fortalecer la gestión de la comunicación corporativa, interna y externa.
- 360. Potenciar los siguientes elementos: una comunicación multidireccional, una más amplia participación, incorporación de elementos de innovación y creatividad, sostenibilidad de los proyectos y de la metodología de comunicación, implantación y/o consolidación de las nuevas tecnologías, gestión del conocimiento (transferencia, transformación en activo intelectual del sindicato).

Propuestas en Comunicación

- 361. Debemos establecer canales de comunicación interna y repartir responsabilidades de distribución de la información descendente y vías de comunicación ascendente. Actualizar bases de datos de correos electrónicos de secciones sindicales, juntas de personal, comités, representantes de CCOO y de afiliados y afiliadas.
- 362. Hay que habilitar mecanismos para establecer la comunicación en los centros de trabajo donde no está constituida la sección sindical o el comité.
- 363. Ampliaremos la utilización de soportes digitales y revisaremos el uso y optimización de soportes escritos (publicaciones, folletos, etc.), mejorando la página Web para que no sea únicamente un referente en noticias de actualidad sino que se convierta en un fondo documental actualizado y amplio.
- 364. Vamos a elaborar boletines de periodicidad más corta que nuestra publicación principal «Trabajo Sindical». Socializar la información del trabajo y los resultados del trabajo, no exclusivamente cuando se quiere lanzar la información a los medios (negociaciones, acuerdos, jornadas, informes, publicaciones, etc.).
- 365. Estableceremos sistemas de coordinación que nos lleven a un mejor aprovechamiento y rentabilidad de los recursos. Mapa de publicaciones, boletines, etc. de todas las estructuras de CCOO Aragón, para conocimiento, registro y difusión de la información que contengan, al conjunto de la organización. Sistematizar el trabajo.
- 366. Propiciaremos la formación y extensión del uso de las tecnologías de la información. Reforzar la presencia de CCOO en las redes sociales que utilizamos, estudiar la ampliación a otras redes como Tuenti, LinkedIn..., etc.
- 367. Hay que revisar, desarrollar y potenciar la utilización de plataformas de trabajo en red que proporcionen inmediatez y coordinación en la comunicación de las estructuras y favorezcan la reducción de costes y tiempos de trabajo. Utilización de agenda común para los responsables de comunicación.
- 368. Tenemos que mejorar y consolidar la producción propia audiovisual, extender el uso de herramientas como Flirck, You Tube, Picassa para generar galerías de fotos y videos. Generar herramientas para posibilitar a los medios el acceso a imágenes.
- 369. Debemos actualizar el mapa de medios. Reforzar la formación y la presencia de portavoces del sindicato en los medios.

- 370. Realizaremos un informe anual y un seguimiento, análisis estadístico y archivo documental. También controlaremos nuestra presencia en Web y redes sociales.
- 371. Trabajaremos en protocolos de comunicación interna (recepción de la información, recopilación y clasificación, difusión) y externa.

• • • • • **EXTENSIÓN Y CRECIMIENTO
DE LA AFILIACIÓN**

- 372. La tasa de crecimiento afiliativo en Aragón, aunque ralentizada en el último año, ha experimentando en los dos años anteriores un aumento muy importante. Se producen muchas altas, pero a la vez se producen muchas bajas por lo que podría dar la impresión de que la renovación de la afiliación es excesiva. Es la afiliación con muy baja antigüedad la que mayor inestabilidad tiene.
- 373. La tasa de afiliación de la población trabajadora en Aragón es del 7.7%. Se constata que se afilia más y se fideliza más la afiliación en las empresas donde está constituida la sección sindical con objetivos y dinámicas claras en afiliación.
- 374. Las tasas afiliativas de las mujeres se acercan a las de los hombres, mientras la tasa de bajas de estos últimos es ahora mayor. La mayoría de las altas se producen para ser atendidos por nuestras asesorías sindical y jurídica.
- 375. El desarrollo del valor diferencial de nuestros afiliados en los servicios ha sido muy positivo y se debe seguir apostando por ello como forma de fidelización de nuestra afiliación.
- 376. Hay que consolidar políticas y actuaciones tendentes a fomentar la afiliación y tener una actitud que la favorezca. Eso, sin olvidar el esfuerzo a realizar en las empresas y en las comarcas con los equipos de atención y extensión, integrados en un vasto proyecto de fortalecimiento de la organización, de nuestras sedes y de los servicios para captar nuevas afiliaciones.

Objetivos en Afiliación

- 377. Incrementar la afiliación constituye una prioridad, además de un objetivo estratégico para CCOO Aragón directamente relacionado con la acción sindical en la empresa.
- 378. Trabajar por objetivos va a ser el método de actuación, mediante la planificación y el seguimiento de metas, recursos, calendario y evaluación periódica de resultados.
- 379. Explorar los servicios que más puedan interesar a nuestros afiliados para ofertarlos en nuestra guía de servicios.
- 380. Redoblar la actividad y compromiso militante que las organizaciones del sindicato ya vienen realizando ante distintas realidades socioeconómicas y laborales y que en estos momentos sin duda hay que fortalecer, convirtiéndolo en una prioridad.
- 381. Evitar la pérdida de los afiliados que se jubilan

Propuestas en Afiliación

- 382. Realización del Mapa de situación afiliativa, desagregado por ramas, territorios, tipos de empresa, relación con la representación sindical, etc...
- 383. Seguimiento de la dinámica afiliativa, abarcando las altas y las bajas que se han producido o los indicadores de crecimiento, fluctuación y renovación, sin olvidar la necesaria composición del colectivo de miembros del sindicato (según características demográficas, ocupacionales o sindicales).

- 384. Conocimiento de la evolución de la afiliación. Conocer las causas que producen la afiliación y la desafiliación, para poder trabajar en ello.
- 385. Identificación, procesamiento y difusión de *buenas prácticas* en afiliación.
- 386. Nombramiento de responsables de afiliación en todos los ámbitos del sindicato, incluyendo las secciones sindicales, creando una red de atención cada vez más fuerte y consolidada e incorporando en su plan de trabajo objetivos específicos afiliativos.
- 387. Seguiremos avanzado en el desarrollo diferencial de nuestros afiliados en los servicios. Mejorar la información para nuestros afiliados parados, apostando por la herramienta creada «boletín empleo y formación» con continuidad y mejora del mismo.
- 388. Continuaremos con la formación de nuestros representantes sindicales en materia afiliativa. El trabajo fundamental, sin duda, es el de más sindicato en la empresa, desarrollando las acciones de extensión sindical y reforzamiento organizativo. Pero junto a ello, hay que fortalecer el trabajo de atención personalizada.
- 389. Reforzaremos la oficina de Atención al afiliado, o Defensor del afiliado como fórmula de compromiso cada vez mayor con el conjunto de la afiliación.
- 390. Elaboración de un protocolo de colaboración con las empresas, que ofrezcan servicios para nuestra afiliación, en las que se introduzca el elemento de compromiso sindical, no solamente con el afiliado en la prestación de sus servicios, sino el compromiso sindical con la organización.
- 391. El seguimiento y la consecución de los objetivos planteados va a requerir de la movilización del conjunto de las estructuras y organizaciones de CCOO Aragón, desde la Sección Sindical en el centro de trabajo, hasta la Comisión Ejecutiva, pasando por el conjunto de la plantilla de trabajadores de CCOO Aragón y de sindicalistas.
- 392. Debemos informar a los afiliados próximos a la jubilación de que la Federación de Pensionistas, junto a su función reivindicativa sobre las pensiones, la calidad de vida, sanidad, dependencia, asesoramiento y la prestación de servicios, realiza también actividades culturales, recreativas y de solidaridad.

• • • • • **EL SINDICATO
DE PROXIMIDAD**

- 393. La adecuación del sindicato a las nuevas realidades sociales y del tejido económico debe basarse en la cooperación de estructuras sindicales, concebida como algo más que un conjunto de normas. La Confederalidad es a fin de cuentas, el nervio que mejor transmite la relación democrática con los trabajadores y trabajadoras. Hay que definir los espacios de coordinación y cooperación, corrigiendo vacíos duplicidades o solapamientos.
- 394. Es necesario que el sindicato se sitúe donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo y aunque ese lugar no es únicamente el centro de trabajo, implica la necesidad de que el sindicato se sitúe con renovadas fuerza y protagonismo en la empresa, en el centro de trabajo, abriendo cauces de participación a las mujeres, a los jóvenes, a las nuevas realidades producto de procesos migratorios, a quienes son víctimas de distintas formas de precariedad, abriendo cauces para la revitalización de la acción sindical en la empresa.
- 395. El sindicato tiene necesidad de adaptarse a un tejido empresarial caracterizado por las pequeñas empresas y por formas de organización empresarial (subcontratación, ETTs, empresas de servicios,...) que exigen nuevas fórmulas más flexibles y basadas en la cooperación entre estructuras sindicales y en aplicar mayor confederalidad.
- 396. La reproducción mimética de órganos de dirección, su dimensión no siempre reflejada en el número de afiliados y trabajadores, ni a los recursos disponibles, la dispersión territorial, la nueva situación socioeco-

nómica en que nos movemos, la necesidad de centrarnos en los elementos esenciales del trabajo sindical, esto es, la acción sindical y el desarrollo organizativo, todo ello hace que sea imprescindible abordar la cuestión con la finalidad de potenciar el sindicato de proximidad.

Objetivos en el sindicato de proximidad

- 397.** Desarrollar el sindicalismo de proximidad, requiere el fortalecimiento de estructuras que comporten una mayor cercanía al centro de trabajo y a la empresa, desde su doble vinculación, a la estructura federal y territorial.
- 398.** Priorizar el trabajo en las PYMES es determinante para CCOO Aragón y debe ser un trabajo permanente, integral, planificado, muy organizado y evaluado.
- 399.** Hacer que las fórmulas organizativas sean flexibles y funcionales.
- 400.** Conseguir que en grandes concentraciones de trabajadores y empresas, donde actúan sindicalmente varias federaciones, se realicen actuaciones conjuntas y coordinadas de las federaciones afectadas y del territorio
- 401.** Definir el número de afiliados, así como el de trabajadores de los sectores que agrupen las estructuras comarcales o provinciales, será el elemento que determine la constitución o el mantenimiento de las mismas.

Propuestas en el sindicato de proximidad

- 402.** Los órganos de dirección de las estructuras comarcales UUCC y su número, estarán determinados por una escala, que tenga en cuenta el número de afiliados en su ámbito de actuación. La comisión ejecutiva estará, como máximo, formada por el siguiente número de personas: en las UUCC de entre 0 y 1000 afiliados 6, en las UUCC de entre 1000 y 1500 afiliados 10 y en las UUCC de entre 1500 y 2000 afiliados 12. El proceso de elección se realizará, a través de su respectivo Congreso y con los procedimientos estatutarios sobre participación y elección de los órganos de dirección.
- 403.** El mantenimiento o creación de estas estructuras, vendrá determinado, por la estructura u organización superior, con el acuerdo de la estructura territorial que corresponda.
- 404.** Con independencia de las tareas que asuman por decisión congresual o planes de trabajo, sus prioridades son establecer líneas de apoyo a las secciones sindicales, atención integral a pequeñas y medianas empresas, elecciones sindicales, extender y fidelizar la afiliación y el asesoramiento sindical.
- 405.** Realizaremos auditorías periódicas por parte de los órganos de la Unión Sindical realizando un seguimiento de su actuación y resultados.
- 406.** El Consejo de la Unión, con carácter anual, debatirá un informe sobre esta realidad organizativa y su evolución.
- 407.** Los órganos de Dirección de la Unión Sindical se adaptarán a la nueva organización que decida el Congreso Confederal. Mientras, mantendrá los actuales órganos de dirección.
- 408.** El Consejo de la Unión incorpora entre sus competencias la de aprobar, de forma extraordinaria y con este único fin, la adaptación de los documentos y estatutos aprobados en el Congreso de CCOO Aragón con los aprobados en el Congreso Confederal.
- 409.** En PYMES, se creará una fuerte RED DE ATENCION SINDICAL, por sectores y zonas.
- 410.** Realización de mapas de realidad en cuanto a empresas subcontratas, concentración de empresas y trabajadores en ámbitos geográficos determinados, mapas de PYMES, etc. Las Federaciones y las UUCC seguirán periódicamente la actuación y la evaluarán.

- 411. El Consejo de la Unión debatirá un informe anual sobre la evolución del sindicato en la PYME.
- 412. Dentro de la prioridad al sindicato de proximidad que orienta nuestra Confederación, desde la Unión contribuiremos de manera decidida, así, elaboraremos durante el primer año un mapa de realidad en cuanto al número y posibilidades de constitución de Secciones Sindicales, siempre de acuerdo con las federaciones. Aunque algo hemos avanzado hasta ahora, es preciso dar un salto cuantitativo y cualitativo importante.
- 413. Posteriormente se informará anualmente al Consejo de la Unión acerca de la situación y evolución de las secciones sindicales en nuestra comunidad.
- 414. Es preciso que revitalicemos las asambleas de delegados, bien con carácter sectorial o territorial, las asambleas no son la organización de base del sindicato, pero tienen un papel clave en el desarrollo de la información y debate sindical y constituyen un elemento dinamizador de los procesos sindicales de movilización.

• • • • • **ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN**
 • • • • • **TERRITORIAL**

- 415. Nuestra organización se enfrenta a retos importantes ya descritos a lo largo de este documento, para ello, se hace necesaria una reflexión sobre nuestro modelo considerando la dispersión de centros de trabajo, de poblaciones y la pequeña densidad demográfica existente en la mayor parte de nuestro territorio aragonés, puesto en relación con el objetivo de cubrir todo el territorio y, todo ello, en una situación de recursos limitados. En Aragón, nuestra organización no dispone de Uniones Provinciales, en su lugar hemos abordado desde hace años un proceso de creación y posterior fusión de las distintas Uniones Comarcales. Ambos modelos ofrecen ventajas y desventajas, en todo caso parecen, dada la escasa masa crítica, difícilmente compatibles. Hasta ahora nos hemos inclinado por mantener UCC por cuanto ofrecían una mayor proximidad y al mismo tiempo en un plan de fusiones, no culminado, con el objetivo de racionalizarlas. En estos momentos tenemos constituidas las siguientes comarcas:

PROVINCIA	COMARCA	AGRUPA
Teruel	a)Andorra b)Teruel	
Zaragoza	a)Cinco Villas b)Tarazona y Moncayo-Campo de Borja c)Calatayud-Aranda-Daroca	La UC de Zaragoza, no tiene estructura y agrupa el resto de la provincia.
Huesca	a) Huesca occidental b) Huesca oriental (no constituida)	a) Alto Gállego, Jacetania, Hoya de Huesca. b) Cinca Medio, Somontano de Barbastro-Sobrarbe, La litera y Ribagorza y Bajo Cinca.

Objetivo en Estructura Organizativa

- 416. Tener una estructura organizativa que nos permita atender de manera adecuada a los afiliados y trabajadores teniendo en cuenta las características específicas de Aragón.

Propuestas en Estructura Organizativa

- 417. Culminar el proceso de fusión de las comarcas, en concreto con la Unión Comarcal de la Huesca Oriental, como paso previo para tomar en consideración otras estructuras superiores. El Consejo de la Unión, previa consulta y debate, podrá decidir la constitución de organizaciones provinciales en el próximo periodo.
- 418. Dentro del plan de racionalización de estructuras, hay que considerar que la dimensión de las ejecutivas se ha visto reducido en las normas aprobadas para este congreso, adicionalmente se plantea que no sea necesario la elección y conformación de un Consejo Comarcal salvo en organizaciones que superen los 2500 afiliados.

RECURSOS

- 419. Durante estos años hemos desarrollado nuestra actividad sindical en una situación socioeconómica de grave crisis económica, crisis que inevitablemente nos afecta como organización, aumentando las necesidades de trabajo sindical en un momento social muy difícil, incrementando la carga de trabajo en nuestras estructuras y personal y, también, reduciendo los recursos disponibles para ello.
- 420. Tenemos la responsabilidad de gestionar con transparencia y eficiencia los recursos de que disponemos, bajo los principios de cooperación y de solidaridad.
- 421. Para ello, disponemos de herramientas, en su mayor parte confederales, programas informáticos en materia de contabilidad, recursos humanos, manuales de procedimiento, etc.
- 422. En Asesoría Sindical y jurídica, en Aragón, hemos ido cumpliendo los pasos y procesos confederales en esta materia, con matices, dado que en asesoría jurídica partíamos de una realidad diferente a la confederal, aunque hemos avanzado. Sin embargo, continuamos con un nivel alto de servicios jurídicos contratados externamente si aplicamos los parámetros confederales.
- 423. La asesoría sindical se está facilitando pero no existe un mapa de compromisos federales y territoriales, ni acuerdos de financiación de los mismos.

Objetivos en Recursos

- 424. Conseguir la sostenibilidad de la organización como elemento nuclear de nuestra política de recursos, que tiene como aspecto más reconocible un presupuesto equilibrado que asegure la sostenibilidad de la organización.
- 425. Profundizar en la autofinanciación, como garantía para la actividad sindical.
- 426. Realizar un mapa de realidad de asesoramiento sindical que englobe la actuación federal y territorial, así como nuestra inclusión en el Servisin, y un plan de formación y coordinación con los servicios jurídicos.
- 427. Incrementar la calidad en nuestros Servicios Jurídicos. Así, pondremos en marcha auditorías, en el marco confederal e instrumentos de medición del grado de satisfacción de nuestros afiliados.

Propuestas en Recursos

- 428. Intensificaremos la implantación de herramientas que nos permitan un mayor conocimiento de la realidad de gestión.
- 429. Continuaremos con la política de realización de auditorías externas, haciendo compatible su utilidad con las nuevas exigencias presupuestarias y el coste de las mismas.
- 430. Trabajaremos en un presupuesto integrado de las organizaciones que componen la Unión, además, facilitaremos información periódica sobre la situación de aquellas organizaciones que no consolidan sus cuentas con la Unión Sindical.
- 431. Implementaremos las normas confederales en ingresos y gastos comunes así como en financiación de las asesorías y continuaremos buscando la eficiencia económica y sindical en todos nuestros departamentos, empresas y fundaciones como marca de calidad de nuestra organización.
- 432. Destinaremos, de nuevo, los recursos existentes en la línea de un sindicato de proximidad, esto es, reforzando una presencia del sindicato cercana a los y las trabajadoras, ayudando a consolidar y potenciar los equipos de atención y extensión de PYMES, contando con las federaciones y sus competencias.

433. Estableceremos mecanismos y estructuras que permitan compartir y mancomunar, allí donde sea posible, servicios técnicos, administrativos o sindicales entre federaciones, a través del territorio, aprovechando la infraestructura y acudiendo a las reestructuraciones y adaptaciones necesarias.
434. Continuaremos con políticas preferentes y exclusivas para el afiliado en su acceso a los servicios jurídicos del sindicato. Además, abordaremos la conformación y financiación de los servicios jurídicos, debiendo converger durante este próximo periodo con los mandatos confederales.



CCOO  **11**



ESTATUTOS

**ESTATUTOS DE LA UNIÓN SINDICAL
DE CCOO DE ARAGON
APROBADOS EN CONSEJO DE LA US DE
CCOO DE ARAGÓN DE 5 DE JULIO DE 2012**

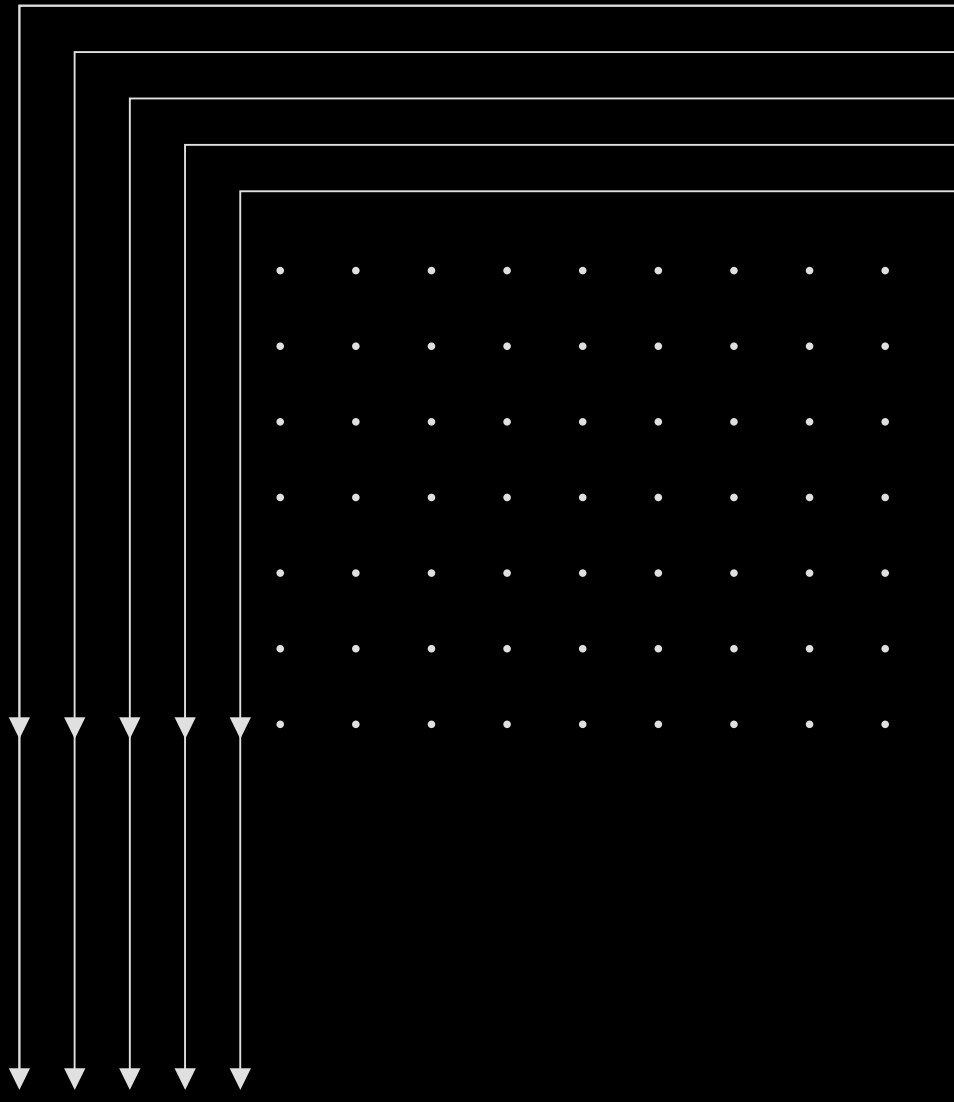
Zaragoza, julio de 2012

Edita: Comisiones Obreras de Aragón

Pº de la Constitución, 12.

50008 Zaragoza . Tefno: 976 483 200

www.aragon.ccoo.es



ESTATUTOS



ESTATUTOS DE LA US DE CCOO DE ARAGON



• • • • • **DEFINICIÓN**
 • • • • • **DE PRINCIPIOS**

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de Comisiones Obreras de Aragón son:

Reivindicativo y de clase

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

Unitario

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

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

Democrático e independiente

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

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

Participativo y de masas

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores exigen protagonismo directo, Comisiones Obreras de Aragón se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

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

1
-
-
-
5
-
-
-
-
10
-
-
-
15
-
-
-
-
20
-
-
-
-
25
-
-
-
30
-
-
-
-
35
-
-
-
40
-
-
-
45
-
-
-
50

1 **De hombres y mujeres**

- Comisiones Obreras de Aragón tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca.

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

10 **Sociopolítico**

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

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

20 Comisiones Obreras de Aragón, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

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

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

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

- **Internacionalista**

- 40 a) Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, Comisiones Obreras de Aragón afirma lo siguiente:
- b) 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.
- 45 c) Comisiones Obreras de Aragón colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.
- d) De igual manera, CCOO de Aragón se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

50

- e) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multi-nacionales. 1

Intercultural y diverso

Comisiones Obreras de Aragón se compromete a luchar por la igualdad de oportunidades para las trabajadoras y trabajadores inmigrantes y emigrantes en el acceso a los derechos laborales, sociales y políticos. Se compromete a luchar por la igualdad de condiciones, la participación de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en la actividad sindical y su representación en todos los ámbitos de la estructura sindical. 5

CCOO de Aragón combatirá contra el racismo y la xenofobia, y cualquier tipo de discriminación por motivos de procedencia, nacionalidad, creencia y cultura; promoverá en los centros de trabajo y en la sociedad los valores del respeto y la convivencia. 10

I. DEFINICIÓN DE COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN 15

ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN. 20

Comisiones Obreras de Aragón es una organización sindical democrática y de clase que agrupa Federaciones de Rama, sindicatos Provinciales, Uniones Comarcales o Provinciales, y agrupando a través de éstas a las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo. La Unión Sindical de CCOO de Aragón pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia: 25

- a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos. -
- b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras 30
- c) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa. -
- d) La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países. -
- e) La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras y pensionistas y jubilados/as en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial. -
- f) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras. 35
- g) 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. 40
- h) La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible. -
- i) 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. -

Para ello Comisiones Obreras de Aragón desarrolla su actividad sindical a través de: 45

- a) La negociación colectiva. -
- b) La concertación social. -
- c) La participación institucional y social. -
- d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras. 50

- 1 e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción
 - social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores/as y en especial de los afiliados/as.
 - f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.
 -

5 Comisiones Obreras de Aragón admite a los trabajadores y trabajadoras, con independencia de sus convicciones
 - personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o edad; que aceptan los estatutos y sus reglamentos
 - de desarrollo, y que practican la política sindical de Comisiones Obreras de Aragón aprobada en sus diferentes
 - órganos de dirección.
 -

10 Comisiones Obreras de Aragón es parte integrante de la C.S. de CCOO del Estado Español, en cuya estructura orgánica
 - participa, reconociendo la capacidad de dirección de los órganos estatales y aceptando la política sindical que por los
 - mismos se elabore, participando en las actividades de los mismos, aceptando sus decisiones con carácter vinculante.
 -

15 En consecuencia con todo ello, CCOO de Aragón, mantendrá sus vinculaciones organizativas y económicas con las
 - organizaciones estatales. En todo caso, las CCOO de Aragón mantendrán plena autonomía en su ámbito territorial
 - dentro de las relaciones detalladas, en relación con la C.S. de CCOO del Estado Español.
 -

15 CCOO de Aragón 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.
 -

20 **ARTÍCULO 2. ESTATUTOS Y REGLAMENTOS**

25 Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de Comisiones Obreras de Aragón, los
 - derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida.
 - Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable en
 - los Estatutos específicos de las organizaciones que la conforman, salvo en aquellos capítulos y artículos en los que
 - se indique que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación. Vinculan a todas las organizaciones que integran
 - Comisiones Obreras de Aragón y a su afiliación.
 -

30 Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos
 - aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las orga-
 - nizaciones y a los afiliados y afiliadas de CCOO de Aragón.
 -

35 Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos de CCOO de Aragón y sus Reglamentos.
 - La Comisión de Garantías de CCOO Aragón, será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran sus-
 - citarse entre Federaciones, Sindicatos Provinciales, Uniones Comarcales o Provinciales, y el Consejo de la Unión,
 - en el desarrollo de los preceptos estatutarios. Los Estatutos y Reglamentos, serán publicados para su general
 - conocimiento.
 -

40 **ARTÍCULO 3. DOMICILIO SOCIAL**

45 CCOO de Aragón tendrá como domicilio social en Zaragoza, Pº de la Constitución número 12, El Consejo de la
 - CCOO de Aragón, a propuesta de la Ejecutiva de CCOO Aragón, podrá acordar el cambio a otro lugar.
 -

45 **ARTÍCULO 4. EMBLEMA**

50 El emblema Comisiones Obreras de Aragón de Aragón que deberá recogerse en las publicaciones, documentos
 - públicos, de propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco,

acompañado de la bandera de Aragón. Debajo de la pastilla rectangular aparecerán las palabras “Comisiones Obreras de Aragón”. Todo ello según la tipología y perfil gráfico aprobado por el Consejo Confederal. 1
-

El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo a propuesta de la Ejecutiva de CCOO Aragón. 5
-

ARTÍCULO 5. ÁMBITO TERRITORIAL -

El ámbito territorial de actividad de Comisiones Obreras de Aragón será el constituido por el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón. 10
-

ARTÍCULO 6. ÁMBITO PROFESIONAL -

El ámbito subjetivo o profesional de actuación de Comisiones Obreras de Aragón comprenderá: 15

- a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y los jubilados o jubiladas. -
- b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo. -
- c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral. 20
-

II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES 25
-

ARTÍCULO 7. AFILIACIÓN -

La afiliación a Comisiones Obreras de Aragón 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 5 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo de CCOO Aragón acordadas que los desarrollen. 30
-

La afiliación se realizará a CCOO de Aragón a través de las organizaciones que la conforman, según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona. 35
-

Solo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptiva obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción. 40
-

ARTÍCULO 8. CARNET -

El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la C.S. de CCOO o por CCOO de Aragón, de común acuerdo con la C.S. de CCOO. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a CCOO de Aragón, a la C.S. de CCOO y a la Federación Estatal en las que se integra el afiliado. 45
-

El Consejo de CCOO de Aragón, regulará lo referido a los carnés y a la documentación que acredite a los afiliados y afiliadas. 50

ARTÍCULO 9. DERECHOS DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS

Todos los afiliados y afiliadas a CCOO de Aragón, con independencia de la Federación de Rama y Unión Comarcal o Provincial en las que se integren, tienen derecho a:

- a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida.
- b) Ser elector o elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo.
- c) A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento.
- d) A presentarse como candidato tanto a los órganos de la Unión como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento.
Para ejercer los derechos establecidos en el apartado c) se requerirán seis meses de afiliación, salvo que expresamente se indique otra antigüedad.
Las únicas restricciones se indican en estos estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.
- e) Recibir el carné y los estatutos regionales vigentes, como máximo en un plazo de tres meses desde su afiliación.
- f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados.
En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.
- g) El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de ellos. También a su vida privada.
- h) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.
- i) Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito así como el técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la CS de CCOO, las organizaciones en ella integradas o contra sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas; no obstante lo anterior, las personas afiliadas que tengan relación laboral con el sindicato, sus fundaciones, o entidades similares creadas por el, tendrán el derecho de asesoramiento con cargo a las asesorías jurídicas de las organizaciones confederadas en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada. La regulación de dicho derecho se llevará a cabo mediante la aprobación del correspondiente reglamento por el Consejo Confederal.
- j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al Sindicato. El acto de afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de la CS de CCOO y de sus organizaciones confederadas. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie autorización expresa del afiliado a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas.

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

No obstante lo señalado en el apartado g) precedente, las personas afiliadas que tengan relación laboral, no sujeta a mandato congresual, técnico o administrativa o de servicios, tendrán garantizado derecho de asesoramiento y defensa jurídica con cargo a las asesorías jurídicas de las organizaciones confederadas en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada. En los casos de defensa jurídica y para respetar el espíritu del art. 9 g) ésta se realizará por los servicios jurídicos externos al sindicato con el mecanismo compensatorio que a tal efecto se establezca.

Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el art. 27, apartado c) 9, de estos Estatutos ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c), d), h) e i) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.

ARTÍCULO 10. ELECCIÓN DE LOS ÓRGANOS DEL SINDICATO

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

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

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

En la constitución y desarrollo de la U.S. de CC.OO. de Aragón como sindicato de hombres y mujeres, y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas, las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10%. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60/40 por ciento para cada uno de los géneros. Las proporciones mencionadas deberán ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes.

En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel, el número de hombres y mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente.

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

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

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

- a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos como puestos a elegir.
- b) Sólo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 por 100 de los delegados o delegaciones presentes.

- 1 c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de 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,
 5 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 elegido el candidato de más
 - antigüedad en la afiliación y de ser la misma se decidirá el de menor edad.
- d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la
 - candidatura.
- 10 e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y
 - Finanzas la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.
- f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de dis-
 - tribución de puestos será por el sistema mayoritario.
- g) En los casos de elecciones para delegados/as a Congresos o Asambleas Congresuales se
 15 estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual corres-
 - pondiente.
-
-
-

ARTÍCULO 11. CORRIENTES SINDICALES. CORRIENTES DE OPINIÓN

- 20 1. Podrán existir en la Unión Sindical de CCOO de Aragón corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de
 - expresión pública con el único límite señalado en el artº. 9. d) de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales
 - tendrán las siguientes condiciones:
-
- 25 a) No estar organizadas en el interior de CCOO como una organización dentro de otra, ni cons-
 - tituir estructuras paralelas a las de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.
- b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de la Unión Sindical de CCOO
 - de Aragón.
- c) Deberán de cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.
- 30 d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO se aprobará en un congreso ordina-
 - rio o extraordinario de la Unión Sindical de CCOO de Aragón, previa propuesta favorable de la
 - mayoría simple del Consejo de la Unión, o 1/4 de las organizaciones que componen la Unión.
- e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se
 - expresarán por medio de portavoces en los órganos de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.
- 35 f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cum-
 - plimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de comuni-
 - cación y a las publicaciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.
-
-
- 40 2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas
 - siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o afiliadas del ámbito correspondiente, de los
 - delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito
 - correspondiente.
-
-

ARTÍCULO 12. DEBERES DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS

- 45 a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos, normas y resolu-
 - ciones del Consejo de CCOO de Aragón que los desarrollen; procurarán la consecución de
 - los fines y objetivos que CCOO de Aragón propugna y la puesta en práctica de los acuerdos
 50 de la misma.

- | | |
|--|----|
| b) Deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la Unión Sindical de CCOO de Aragón en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores. | 1 |
| c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la Unión Sindical de CCOO de Aragón son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los miembros del mismo que los hubieran adoptado. Se respetará a estos últimos el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano. | 5 |
| d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la C.S. de CCOO o de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. | 10 |
| e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles. | - |
| f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 30 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la Unión Sindical de CCOO de Aragón. | 15 |
| g) Los afiliados/as deben participar en las votaciones para la elección de representantes de personal de sus ámbitos de trabajo. | - |
| h) Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les corresponden conforme al Código de utilización de los mismos. | 20 |

ARTÍCULO 13. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

El incumplimiento por los/as afiliados/as de las obligaciones y deberes estatutarios podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente.

El Consejo de CCOO Aragón aprobará un reglamento en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación, así como las sanciones en orden a la gravedad de las faltas, los órganos competentes para sancionar y acordar la apertura de expediente sancionador.

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

Por faltas muy graves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas leves:

- | | |
|---|----|
| a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos. | 45 |
| b) Amonestación interna y/o pública. | - |

El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de estas, los plazos

de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo de CCOO Aragón y de los órganos de garantías y control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.

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

ARTÍCULO 14. BAJA EN COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN

Se causará baja en CCOO de Aragón por:

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

III. ESTRUCTURA DE LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ARAGÓN

ARTÍCULO 15. ÁMBITOS DE ESTRUCTURACIÓN O INTEGRACIÓN

Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, Comisiones Obreras de Aragón, agrupa dos tipos de organizaciones: las de rama; Federaciones de Rama y Sindicatos Provinciales, y las de territorio; Uniones Comarcales o Provinciales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.

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

La Unión Comarcal o Provincial, está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.

Secciones Sindicales. La sección sindical, está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos. En su constitución y funcionamiento se observará lo dispuesto en el reglamento de secciones sindicales aprobado por el Consejo Confederal.

La constitución de las secciones sindicales, se llevará a cabo además de acatando lo dispuesto en la Ley 11/85 de 2 de agosto, convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los presentes estatutos y desarrollos reglamentarios, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las federaciones estatales.

La única organización en Aragón que tendrá depositados estatutos sindicales en la oficina pública correspondiente, y por tanto dotada de personalidad jurídica propia y diferenciada, será CCOO de Aragón. Las otras estructuras organizativas sindicales que se mencionan en este artículo o que puedan crearse no tendrán esa personalidad jurídica diferenciada, y dependerán de la correspondiente federación estatal o de la Unión Sindical de Aragón.

La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO se rige por las normas incorporadas en los Estatutos Confederales y de CCOO Aragón.

ARTÍCULO 16. DERECHOS Y DEBERES DE LAS FEDERACIONES DE RAMA, SINDICATOS PROVINCIALES Y UNIONES COMARCALES O PROVINCIALES.

Las organizaciones que componen CCOO de Aragón, según los presentes Estatutos tendrán los derechos y deberes siguientes:

1. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo. En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general, podrán los órganos de la CCOO de Aragón recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos Estatutos sobre acción sindical.
2. Las Federaciones de Rama, tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de lo previsto en el número anterior del presente artículo. Deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes de CCOO de Aragón. Sólo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos económicos autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de los órganos de CCOO de Aragón. En todo caso la creación de fundaciones y de sociedades para prestación de servicios requerirán aprobación expresa del Consejo de CCOO Aragón. No podrán utilizar la denominación de otra o el de CCOO de Aragón en operaciones comerciales o con entidades financieras, salvo autorización expresa de la organización titular.
3. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de CCOO de Aragón a través de los órganos de dirección y de coordinación de CCOO de Aragón de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial respectivo.
4. Aceptan, así como las organizaciones en ellas integradas, los Estatutos de CCOO de Aragón, su política sindical y su programa, aprobados en el Congreso y en de la Confederación, y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo.
5. Aceptan expresamente, así como las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de Garantías de CCOO de Aragón, en sus ámbitos de actuación respectivos así

1 como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran
 - imponerse comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las
 - acciones judiciales que pudieran corresponder.

6. Para el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituir Sindicatos comarcales,
 5 provinciales, Uniones Comarcales o Federaciones Regionales se elegirán coordinadores en
 - asamblea congregual, según disponen los Estatutos Confederales en su artículo 16.

ARTÍCULO 17. RESPONSABILIDAD DE LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ARAGÓN

- 10
 - 1. CCOO de Aragón no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organiza-
 - ciones que la conforman, según los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los
 - acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes
 - de CCOO de Aragón Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus
 15 recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos
 - competentes de CCOO de Aragón.
- 2. CCOO de Aragón no responderá de la actuación sindical de las organizaciones que la com-
 - ponen ni de las organizaciones en éstas integradas, adoptados por las mismas en el ámbito
 - de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos de acción sindical, en los que haya
 20 mediado intervención de los órganos de CCOO de Aragón.
- 3. CCOO de Aragón no responderá de las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas
 - lo sean a título personal y no representativas del Sindicato, todo ello con independencia de
 - las medidas sancionadoras que la Unión pudiera adoptar respecto a su afiliado.

ARTÍCULO 18. MEDIDAS DISCIPLINARIAS REFERIDAS A LOS ÓRGANOS DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS EN CCOO DE ARAGÓN

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

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

35 Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y
 - patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá
 - directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto,
 40 todas las funciones en él determinadas.
- b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, se designa-
 - rá por el órgano sancionador una Comisión Gestora que actuará, por delegación del órgano
 - sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. Se podrán pre-
 - sentar una o varias listas completas de miembros para componer la Comisión Gestora, que
 45 deberá estar integrada, al menos, por un miembro del órgano sancionador y por un afiliado
 - o afiliada del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría
 - de votos. La Comisión Gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un
 - congreso o asamblea extraordinarios 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
 50 Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que

ésta sea publicada. Durante dicho período y hasta la celebración del Congreso, quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano sancionado. La Comisión Gestora responderá de su actuación ante el órgano sancionador y su Consejo y en última instancia ante el máximo órgano de su ámbito, el Congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo.

Por faltas graves:

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

Por faltas leves:

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

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

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

ARTÍCULO 19. AUTODISOLUCIÓN DE LOS ÓRGANOS

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

ARTÍCULO 20. ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS

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

Para establecer las mayorías cualificadas previstas en los Estatutos se contarán las personas efectivamente elegidas para componer el órgano que vaya a tomar la decisión. En los congresos se contarán los delegados y delegadas 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 miembros del órgano que las adopta y obligan en su aceptación a estos y a la afiliación del ámbito afectado.

IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ARAGÓN

ARTÍCULO 21. INTEGRACIÓN EN LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ARAGÓN

1. La solicitud de integración de un sindicato, unión territorial y organización sectorial en CCOO de Aragón deberá instarse a la Ejecutiva de la Unión y, posteriormente, aprobarse por el Consejo.
2. La integración en CCOO de Aragón por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los Estatutos y política sindical de CCOO de Aragón.

ARTÍCULO 22. FORMAS ESPECIALES DE ASOCIACIÓN A CCOO DE ARAGÓN

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación a CCOO de Aragón. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo a instancias de la Ejecutiva.
2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a CCOO de Aragón que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o la de rama del mismo o análogo ámbito existente en CCOO, requerirá un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo a instancias de la Ejecutiva.
3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.

V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ARAGÓN

ARTÍCULO 23. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y CARGOS DE REPRESENTACIÓN DE LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ARAGÓN

Los órganos de dirección de la Unión Sindical de CCOO de Aragón son:

- a) El Congreso.
- b) La Conferencia.

c) El Consejo.	1
d) La Ejecutiva.	-
e) El Comité de Dirección.	-

Los órganos de coordinación de CCOO de Aragón son: 5

- | | |
|---|---|
| a) El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva. | - |
|---|---|

El cargo de representación de CCOO de Aragón es el Secretario o Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 29. 10

ARTÍCULO 24. CONGRESO

El Congreso es el máximo órgano deliberante y decisorio de CCOO de Aragón. 15

- | | |
|--|----|
| a) Composición: El Congreso, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva y, a partes iguales, por representantes de las Federaciones de Rama, incluida la representación de la Federación de Pensionistas y Jubilados, por un lado, y de las Uniones Comarcales o Provinciales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y delegadas al Congreso de CCOO serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de quórum. | 20 |
|--|----|

- | | |
|--|----|
| b) Funcionamiento: | - |
| 1. El congreso ordinario se convocará cada cuatro años. | - |
| 2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes. | 30 |

El congreso ordinario será convocado, al menos con seis meses de antelación; las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales del Nivel I, el reglamento y el informe general, al menos con un mes de antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del congreso. 35

- | | |
|---|----|
| 3. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de CCOO de Aragón, en los apartados de definición de principios y definición de CCOO, que requerirán mayoría de dos tercios. | - |
| 4. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso así como la articulación del proceso congresual será establecida por el Consejo de CCOO de Aragón. | 40 |
| 5. Se articularán los procesos congresuales de forma que se establezca en las normas congresuales de la C.S. de CCOO y en las normas de CCOO Aragón. | - |

- | | |
|---|----|
| c) Funciones y competencias. | - |
| 1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de CCOO de Aragón. | 45 |
| 2. Aprobar y modificar el programa de CCOO de Aragón. | - |
| 3. Aprobar y modificar los Estatutos de CCOO de Aragón. | - |
| 4. Aprobar la composición del Consejo. | - |
| 5. Elegir al Secretario o Secretaria General de CCOO de Aragón mediante sufragio libre y secreto. | 50 |

6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de CCOO de Aragón mediante sufragio libre y secreto.
7. Elegir la Ejecutiva de CCOO de Aragón, mediante sufragio libre y secreto.
8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de CCOO de Aragón y/o su fusión con otra organización sindical.
9. Reconocer el carácter de corriente sindical.

ARTÍCULO 25. LAS CONFERENCIAS

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

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo y al menos tantos delegados y delegadas como miembros del mismo Consejo, representando paritariamente, la estructura territorial y la de rama. Los delegados y las delegadas se elegirán de manera proporcional por los consejos de las organizaciones que componen CCOO Aragón.

ARTÍCULO 26. EL CONSEJO

El Consejo de CCOO Aragón es el máximo órgano de dirección y representación entre congreso y congreso.

a) Composición. El Consejo estará compuesto por:

1. El Comité de Dirección, incluido el Secretario o Secretaria General de la Unión Sindical de CCOO de Aragón.
2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de las estructuras de rama por una parte, y de la territorial de otra parte y en proporción a las cotizaciones previstas en el artº. 23.a) que serán elegidos en su respectivo Consejo, si lo hubiere, y con arreglo a las previsiones del art. 10 de estos estatutos. Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Reglamento del Consejo, con los mismos criterios anteriores.

Las mujeres que resulten elegidas para formar parte del Comité de Dirección de acuerdo con lo dispuesto en el art. 28 a) segundo párrafo, no generarán vacante en el Consejo, permaneciendo por tanto inalterado el número de integrantes de este órgano

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

b) Funcionamiento: El Consejo será convocado por el Comité tres veces al año, al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario; cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo Confederal. En este último caso, deberá celebrarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

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

c) Funciones y competencias:	1
1. Discutir y decidir sobre la política general de CCOO de Aragón entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Ejecutiva y el Comité de Dirección.	-
2. Convocar el Congreso de CCOO de Aragón. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en CCOO de Aragón.	5
3. Aprobar anualmente los planes de trabajo de CCOO de Aragón y los balances de actividad.	-
4. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las Federaciones, Uniones Comarcales o Provinciales y organizaciones sindicales que así lo soliciten.	10
5. Fijar el sistema de cuotas de de CCOO de Aragón y resolver los litigios que se puedan presentar derivados de su aplicación.	-
6. Regular la edición de carnés.	15
7. Conocerá anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías sobre las actividades de las mismas.	-
8. El Consejo, por mayoría absoluta podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Ejecutiva, 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 elegidos en el XI Congreso de CCOO de Aragón.	20
9. Elegir a los representantes de CCOO de Aragón en el Consejo Confederal.	-
10. Aprobar, por mayoría absoluta, los siguientes reglamentos:	-
a) El Reglamento de funcionamiento del Consejo y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.	25
b) El Reglamento que desarrolle el art. 13 sobre medidas disciplinarias y art. 18 de medidas disciplinarias a los órganos de organizaciones integradas en CCOO de Aragón.	-
c) El Reglamento que desarrolle el art. 9.f) de derecho del afiliado y de la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura, así como el Procedimiento de acceso a la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del sindicato, en concordancia con lo dispuesto en los presentes estatutos.	30
d) El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.	35
e) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.	-
f) El Reglamento de desarrollo del artº. 15 sobre la Sección Sindical.	-
g) Los Reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de la Unión Sindical de CCOO de Aragón y de las organizaciones que la componen a que se refiere el artº. 38 de estos Estatutos.	40
h) El reglamento de solución de conflictos en materia de Negociación Colectiva.	-
i) El Reglamento de funcionamiento de la estructura suprafederativa del área pública.	-
j) El reglamento que regule los criterios y el procedimiento para el encuadramiento y la ubicación de los sectores fronterizos.	45
k) El reglamento que regule el derecho al asesoramiento de las personas afiliadas que tengan relación laboral con el sindicato, sus fundaciones o entidades similares.	-
l) Los que el propio Consejo, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.	50

- 1 11. Tener conocimiento, anualmente, de los presupuestos y balances de todas las empresas,
- fundaciones y sociedades en las que participe.
- 12. Convocar las conferencias de CCOO de Aragón.
- 13. Adaptar los Estatutos a las modificaciones que dimanen de las leyes y de resolución judicial
5 firme.
- 14. La modificación y adecuación de los Estatutos en el supuesto de que contengan preceptos
- contrarios o contradictorios con los Estatutos Confederales, que se deberá llevar a cabo en
- un plazo máximo de 6 meses desde la celebración del Congreso Confederal.
- 15. Aprobar, de conformidad con el art. 28 a) el porcentaje de ampliación del Comité de Direc-
10 ción de CCOO Aragón así como elegir a las mujeres que se incorporen al mismo.
- 16. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.
-
-
-

15 **ARTÍCULO 27. LA EJECUTIVA**

- La Ejecutiva es el órgano de dirección de CCOO de Aragón que lleva a la práctica las decisiones y directrices adop-
- tadas por el Comité de Dirección, el Consejo y el Congreso de la Unión.
-

- a) Composición: El Congreso fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la
20 comisión de candidaturas y de conformidad con el Reglamento del propio Congreso. Se
- asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la
- Ejecutiva.
- b) Funcionamiento:
- 1. La Ejecutiva funcionará colegiadamente convocada por el Secretario o Secretaria General
25 o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.
- 2. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el
- mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.
- Podrá elegir en su seno un Secretariado, como órgano de gestión para el desarrollo y apli-
- cación de los acuerdos de la Comisión Ejecutiva y del Comité de Dirección.
30 3. Sus miembros podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualesquie-
- ra de los órganos de las organizaciones integradas en CCOO de Aragón, de lo que serán
- informados las estructuras intermedias.
- 4. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.
- 5. Responderá ante el Congreso, al término de su actuación y ante el Consejo entre congreso
35 y congreso.
- c) Funciones y competencias
- 1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo, asegurando
- la dirección permanente de la actividad de CCOO de Aragón., deliberando y tomando
- decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo de CCOO de Aragón.
40 2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de CCOO de
- Aragón.
- 3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de CCOO
- de Aragón.
- 4. Coordinar las actividades del Consejo, del Comité de Dirección de las secretarías y de los
45 servicios técnicos de CCOO de Aragón.
- 5. Mantener contactos periódicos con todas las organizaciones de rama y territoriales que
- conforman CCOO Aragón.
- 6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de CCOO de Aragón.
- 7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios
50 dependientes de CCOO de Aragón.

- 8. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones que componen CCOO Aragón, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas. 1
- 9. Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de rama o territorial entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el consejo de la organización afectada. 5
- 10. Potenciará la creación de las secretarías de la mujer en las organizaciones territoriales y federales e impulsará las que ya existen. Las secretarías de la mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos. 10
- 11. Potenciar las secretarías de Juventud. -
- 12. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario. -

ARTÍCULO 28. EL COMITÉ

El Comité de Dirección es el órgano de dirección con participación de los Secretarios y Secretarías Generales de las organizaciones que integran CCOO de Aragón junto con la Comisión Ejecutiva que llevan a la práctica de las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso y el Consejo. 20

- a) Composición.- El Comité de Dirección estará compuesto por el Secretario General o Secretaria General, por la Comisión Ejecutiva y por los Secretarios y Secretarías Generales de las Federaciones Regionales y las Uniones Comarcales. 25

En el caso en que el resultado de la composición no garantice el cumplimiento establecido en el artículo 11 de los Estatutos Confederales en lo referente al sindicato de hombre y mujeres, como medida de acción positiva su composición será ampliada en un porcentaje de hasta el 10% de sus componentes. Las mujeres que se incorporen al Comité de Dirección mediante este sistema serán elegidas por el Consejo de CCOO de Aragón de entre las mujeres que lo integran. 30

- b) Funcionamiento:
 - 1. El Comité de Dirección funcionará colegiadamente convocado por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes. 35
 - 2. Responderá ante el Consejo. -
 - 3. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno. -
- c) Funciones y competencias:
 - 1. Definir los objetivos de la política sindical en especial en lo referido a las estrategias de dialogo social y negociación colectiva sectorial. 40
 - 2. Coordinar y realizar el seguimiento al diálogo social y la negociación colectiva. -
 - 3. Aprobar las políticas organizativas, incluidos los sistemas de resolución de conflictos entre las distintas organizaciones integradas en CCOO de Aragón. -
 - 4. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones de la Unión, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas. 45
 - 5. Realizar el seguimiento y evaluación a los planes de trabajo de CCOO Aragón. -
 - 6. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario. 50

ARTÍCULO 29. SECRETARIO O SECRETARIA GENERAL DE CCOO DE ARAGÓN

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

ARTÍCULO 30. INCOMPATIBILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ARAGÓN

La condición de miembro de la Ejecutiva de CCOO de Aragón o de responsable directo de una secretaría de la misma, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde, Alcaldesa, Concejál o Concejala.
- Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- Miembro de los parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.
- Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales.
- Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las administraciones o empresas públicas.
- Secretario o Secretaria General de un partido político.
- Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
- Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.
- Miembros de Consejo de Administración de Empresas ya sean públicas o privadas salvo en caso de ser el representante nombrado por la Unión Sindical.

Ser responsable de una secretaría de CCOO de Aragón, será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma. Así mismo será incompatible formar parte de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Aragón, con el desempeño de la secretaría general de cualquiera de las organizaciones integradas en CCOO de Aragón.

Así mismo, será incompatible presentarse como Candidato o Candidata a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la Secretaría General de CCOO de Aragón, Federación de Rama y Unión Comarcal o Provincial. 1
-
-

El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevarán el cese automático en el cargo y funciones que esté desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano donde estuviese encuadrado. 5
-
-

Estas incompatibilidades se extenderán a los Secretarios o Secretarías de las Secciones Sindicales de las diferentes administraciones públicas del ámbito local, provincial, autonómico o general del Estado con relación a los cargos o candidaturas de las reseñadas en el presente artículo que sean de la misma administración en la que ocupa las responsabilidades sindicales. 10
-
-

VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL 15

ARTÍCULO 31. LA COMISIÓN DE GARANTÍAS DE LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ARAGÓN -

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en CCOO de Aragón, sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección de Comisiones Obreras de Aragón. 20
-
-
-
-
25
2. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso y estará compuesta al menos por cinco miembros titulares y dos miembros suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos ni de CCOO de Aragón ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de CCOO de Aragón. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo y que se publicará en los órganos de expresión de CCOO de Aragón. 30
-
-
-
3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular. En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros 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. 35
-
-
40
4. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de un mes desde que cuenten con la documentación completa. Serán recurribles ante la Comisión de Garantías Confederal. Para el caso específico de los procesos congresuales se establecerá un procedimiento extraordinario de urgencia con el objeto de reducir al máximo posible los plazos de resolución. Este procedimiento de urgencia será objeto de su desarrollo reglamentario aprobado por el Consejo de la Unión. 45
-
-
5. La Comisión de Garantías se dotará de un reglamento para su funcionamiento, que aprobará el Consejo. 50

- 1 6. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugere-
- rencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de CCOO de
- Aragón.
7. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.
- 5 8. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la
- Comisión de Garantías.

ARTÍCULO 32. LA COMISIÓN DE CONTROL ADMINISTRATIVO Y FINANZAS

- 10 1. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tiene como función controlar el funcio-
- namiento administrativo y financiero de los órganos de CCOO de Aragón.
2. Será elegida por el Congreso de CCOO Aragón, estará compuesta por cinco miembros titu-
- lares y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos ni de CCOO
15 de Aragón ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso
- mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el
- que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará
- en los órganos de expresión de CCOO de Aragón. Anualmente elaborará un informe sobre
- sus actividades que presentará al Consejo y que se publicará en los órganos de expresión de
20 CCOO de Aragón.
3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la
- Comisión de Control Administrativo y Financiero pasará automáticamente a ocupar la vacan-
- te temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro
- pasará a ser titular.
- 25 4. En el caso de que la Comisión de Control Administrativo y Financiero llegara a tener menos
- de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan produ-
- cir entre congreso y congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo
- congreso mediante elección por el Consejo.
5. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tendrá derecho a auditar a cualquier
30 organización de las que conforman CCOO de Aragón, así como a solicitar cualquier tipo de
- información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en
- cualquier ámbito de CCOO de Aragón.
- De igual manera, la Comisión de Control Administrativo y Financiero podrá establecer cri-
- terios mínimos sobre los que habrán de pronunciarse las auditorías a las que se sometan
35 las organizaciones integrantes de CCOO de Aragón, independientemente de los que sean
- obligatorios por imperativo legal o por normas profesionales de auditoría.
6. Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún pro-
- cedimiento abierto en la organización, fuese necesario la actuación de ambas preservando
- cada comisión su ámbito competencial.
- 40 7. Revisará los estados de cuentas de CCOO de Aragón y su adecuación a las normas contables en
- su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo de CCOO de Aragón.
8. La Comisión de Control Administrativo y Financiero para su funcionamiento, se dotará de un
- reglamento, que aprobará el Consejo.
9. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la
45 Comisión de Control Administrativo y Financiero.
10. Si a juicio ponderado y unánime de la Comisión de Control Administración y Financiero, se
- hubiera producido daño o quebranto grave en la situación patrimonial o financiera de la
- Unión, o cualquiera de sus organizaciones, como consecuencia de actuaciones irregulares
- en la gestión económica de las mismas, la Comisión podrá proponer la exigencia de respon-
50 sabilidades ante los órganos de dirección correspondientes a la organización afectada.

VII. ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 33. PRINCIPIOS GENERALES DE LA ACCIÓN SINDICAL DE LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ARAGÓN

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

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

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

VIII. ÓRGANOS DE PRENSA, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS

ARTÍCULO 34. ORGANO DE PRENSA DE CCOO DE ARAGÓN

El medio de expresión y difusión de CCOO es el «Trabajo Sindical», bajo la responsabilidad del Consejo y dotada de un Consejo Editorial, en el que podrán participar representantes de las Federaciones y Uniones. Así mismo, será lugar de debate y reflexión. Se promoverán desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de CCOO de Aragón.

ARTÍCULO 35. FUNDACIONES DE CCOO DE ARAGÓN

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

ARTÍCULO 36. SERVICIOS TÉCNICOS DE ASESORAMIENTO, ASISTENCIALES Y OTROS DE CCOO DE ARAGÓN Y PATRIMONIO DOCUMENTAL DE CCOO DE ARAGÓN

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

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

IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 37. PRINCIPIOS DE LA ACTUACIÓN ECONÓMICA

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

Autonomía de gestión: CCOO de Aragón, 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 de la C.S. de CCOO y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.

Dicha autonomía implica:

- a) La capacidad para aprobar sus presupuestos. Se presentarán conjuntamente con los 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, los de la C.S. de CCOO, y sus normas de desarrollo.

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

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 de CCOO de Aragón, sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquellos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas. Las retribuciones percibidas, en su caso, por los miembros de los órganos de dirección y cargos de representación tendrán la consideración de salario por la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena o compensación de gastos, sujeta al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.

Información y transparencia: CCOO de Aragón y las organizaciones que la conforman, están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo y a:

- a) Informar periódicamente y dar la máxima difusión a sus presupuestos y cuentas anuales, al menos en sus elementos básicos, a través de sus órganos de difusión.
- b) Disponer de:
 1. Un Registro de Contabilidad donde figuren sus estados de Ingresos-Gastos y su Balance General.
 2. Un Registro de afiliadas y afiliados.
 3. Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.
 4. Un Registro de apoderamientos.
- c) El Consejo aprobará un reglamento 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 en los términos establecidos en los presentes estatutos.
- d) Toda empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier estructura de CCOO deberá cumplir la normativa laboral y los convenios colectivos correspondientes, en especial lo referente a los derechos sindicales.

El Consejo aprobará un Reglamento que regule el acceso de los afiliados y las afiliadas a los Registros de Contabilidad y la utilización exclusivamente sindical de los ficheros de afiliados y delegados. 1
-
-

ARTÍCULO 38. PATRIMONIO Y FINANCIACIÓN DE LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ARAGÓN Y DE LAS ORGANIZACIONES QUE LA CONFORMAN 5
-

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

1. La parte proporcional de las cuotas de los afiliados que les resulte de aplicación. Su importe, periodificación y formas de abono se determinarán por el Consejo Confederal. 10
-
2. Las donaciones y legados a favor de las mismas por capital que acumule a lo largo de su gestión. -
3. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada. 15
-
4. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas. -
5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios. 20
-
6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a CCOO de Aragón, o a cada una de las organizaciones que la conforman. -
7. El patrimonio documental. -

Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas. La aceptación de ingresos y su formalización corresponden exclusivamente a CCOO de Aragón. Sólo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones en que en CCOO de Aragón se estructuran. -
-
-
-

ARTÍCULO 39. BALANCE Y PRESUPUESTO CCOO DE ARAGÓN 30
-

Anualmente el Comité de Dirección de CCOO de Aragón y la de cada una de las organizaciones que la conforman, presentarán al Consejo correspondiente un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de su actividad y de las demás organizaciones en que estas se estructuran y sus cuentas anuales. El Comité de Dirección de la Unión presentará, conjuntamente con su presupuesto y sus cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones que la conforman. 35
-
-

CCOO de Aragón y las organizaciones que la conforman podrán establecer en los correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el Consejo de la Unión, y serán publicados para general conocimiento de sus afiliados y afiliadas. 40
-
-
-

ARTÍCULO 40. ORDENAMIENTO DE LA GESTIÓN ECONÓMICA 45
-

El Consejo de la unión para ordenar su gestión económica y la de las organizaciones que la conforman aprobará: -
1. El importe, periodificación y formas de abono de la cuota, así como los complementos a la misma que propongan las organizaciones para todos los afiliados de estas, o de secciones sindica les concretas. -
50

- 1 2. Un Plan de Cuentas y un Manual de procedimientos de gestión, en consonancia con el
- aprobado por el Consejo de la C.S. de CCOO, de obligatoria aplicación en el conjunto de las
- organizaciones que integran la Unión Sindical de CCOO de Aragón.
3. Los criterios anuales de gestión y presupuestación, atendiendo a la diferente naturaleza de
5 ingresos y gastos.
- 4. El presupuesto y las cuentas anuales de CCOO de Aragón y las consolidadas con las organi-
- zaciones que la conforman.
- 5. El reglamento marco de los fondos patrimoniales de todas las organizaciones que la confor-
- man y los de gestión de los fondos patrimoniales regionales.
- 10 6. El reglamento de funcionamiento de los Centros Contables.
- 7. El reglamento de funcionamiento de la Unidad Administrativa de Recaudación.
- 8. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica: Afiliados y Apodera-
- mientos.
- 9. El reglamento y Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del personal al servicio de CCOO, y
15 de las organizaciones que la conforman.
- 10. El reglamento general de gastos de servicios comunes, de aplicación a todas las estructuras
- de rama y territorio.
- 11. Las líneas generales de la política de recursos humanos.
- 12. Los proyectos de iniciativa económica de CCOO de Aragón y las organizaciones que la con-
20 forman.
- 13. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar a la autono-
- mía de gestión de las organizaciones.

25 **ARTÍCULO 41. LA ACTIVIDAD MERCANTIL Y FUNDACIONAL**

- CCOO de Aragón podrá desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con
- el proyecto confederal de CCOO Su aprobación corresponde al Consejo, previo informe favorable del Consejo
- Confederal.

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

35 **ARTÍCULO 42. OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRADAS - EN CCOO DE ARAGÓN**

- Todas las organizaciones integradas en CCOO de Aragón tienen la obligación de fomentar y facilitar la cotización
- preferente por la vía de la Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.) y en todo caso de cotizar, en la forma y
40 cuantía que se establezca por el Congreso o por el Consejo.

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

- Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán
45 ser remitidos a los órganos de rama y territorios inmediatamente superiores. A través de los mecanismos contem-
- plados en el Comité de Dirección, se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las
- organizaciones que componen CCOO de Aragón.

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

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

ARTÍCULO 43. PERSONAL AL SERVICIO DE CCOO DE ARAGÓN

Aquellas personas que presten sus servicios para CCOO de Aragón se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen a través del Reglamento que a estos efectos aprobará el Consejo.

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

X. DISOLUCIÓN DE CCOO DE ARAGÓN

ARTÍCULO 44. DISOLUCIÓN DE CCOO DE ARAGÓN O DE LAS ORGANIZACIONES QUE LA CONFORMAN

Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de CCOO de Aragón. La forma de disolución del patrimonio regional se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.

En los supuestos de expulsión o disolución de una organización integrante de CCOO de Aragón, su patrimonio bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de CCOO de Aragón excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple.

ARTÍCULO 45. DISPOSICIÓN DE DESARROLLO DE LOS PROCESOS CONGRESUALES

A los efectos de la aplicación del art. 19, no se considerará como dimisión cuando uno o varios miembros del órgano colegiado tengan que abandonarlo por haber sido elegidos para desempeñar cargos en otro órgano de dirección superior en cualquiera de las estructuras de rama o territorio confederados, si esta se produce dentro de los plazos establecidos por las normas congresuales para el desarrollo de los congresos de las organizaciones que componen CCOO Aragón.

A estos efectos, los nuevos miembros incorporados al órgano para cubrir estas dimisiones tendrán el mismo tratamiento que los elegidos directamente en el Congreso correspondiente.

1
-
-
-
5
-
-
-
10
-
-
-
15
-
-
-
20
-
-
-
25
-
-
-
30
-
-
-
35
-
-
-
40
-
-
-
45
-
-
-
50

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO DE ARAGÓN APROBADOS EN EL CONGRESO CONFEDERAL

En relación con el artículo 29, apartado b), de los Estatutos, el Secretario General o Secretaria General tendrá las siguientes facultades:

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

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

Operar con bancos, cajas de 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, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

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

Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la legislación en relación con Planes y Fondos de Pensiones, estén o no constituidos con participación de CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones.

Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Justicia de Aragón, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, 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.

Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.	1 - - - 5 - -
Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamientos inscribibles y además derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento real.	- - 10 - - - - 15
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.	- - - - 20 - - - - 25
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 los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía, Ministerio para las Administraciones Públicas y Ministerio de Cultura así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior. Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de CCOO de Aragón, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida al Secretario o Secretaria General en estos Estatutos.	- - - - 30 - - - - 35 - - - - 40 - - - - 45 - - - 50







XI CONGRESO
DE LA UNIÓN SINDICAL
DE CC00 ARAGÓN
13 Y 14 DE DICIEMBRE DE 2012

