

PONENCIAS CONGRESUALES

EL ESPACIO DE ACTUACIÓN DEL SINDICATO 2

EJE 1

La reducción del desempleo para salir de la crisis. La creación de empleo de calidad, estable, seguro e igualitario

- Objetivos
- Acciones del Objetivo

5

EJE 2

Modelo productivo y desarrollo económico. Los derechos laborales y sociales. El poder contractual del Sindicato: la Negociación Colectiva, la Participación Institucional y el Diálogo Social en Castilla y León

- Objetivos
- Acciones del Objetivo

9

EJE 3

El Modelo Social. Las redes de protección y los servicios públicos de calidad. La construcción y defensa del "estado del bienestar social"

- Objetivos
- Acciones del Objetivo

12

LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO 15

EJE 4

La organización y la gestión de las CCOO de Castilla y León

- Objetivos
- Acciones del Objetivo

16

EJE 5

El sindicato en la empresa y su adecuación a las nuevas realidades sociales y del tejido económico

- Objetivos
- Acciones del Objetivo

18

EJE 6

La afiliación y los servicios, la comunicación y la participación

- Objetivos
- Acciones del Objetivo

20

ESTATUTOS 22

“Hotel El Montico-Tordesillas” Valladolid, 24, 25 y 26 de enero de 2013 Aprobado por unanimidad el Programa de Acción y Estatutos del 10º Congreso de Comisiones Obreras de Castilla y León



La totalidad del Consejo Regional apoyó sin reservas las ponencias que se debatirán en el próximo congreso. Víctor Otero.

EL Consejo Regional de Comisiones de Obreras de Castilla y León celebrado el pasado viernes día 27 de julio sirvió para aprobar el Programa de Acción y Estatutos del 10º Congreso Regional de CCOO. Con la presencia de cerca de un centenar de representantes de nuestra organización procedentes de las nueve uniones provinciales y federaciones regionales se decidió por unanimidad dar el visto bueno a las ponencias que presidirán el debate de la principal cita del sindicato cada cuatro años.

El acto se llevó a cabo en el salón de actos que la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León tiene en Valladolid. Una vez que estos documentos están en posesión de los más de 63.000 afiliados y afiliadas con que cuenta Comisiones Obreras en esta región, se pone en marcha otra fase de este largo proceso que culminará los días 24, 25 y 26 de enero de 2013 en el hotel “El Montico” de la localidad vallisoletana de Tordesillas. Será la tercera ocasión que este establecimiento servirá de escenario para la celebración del acontecimiento más relevante de nuestra organización.

Allí tendrá lugar el 10º Congreso de esta organización. Pero hasta llegar allí habrá que ir quemando etapas de manera paulatina.

Una vez que con el periodo estival los afiliados y afiliadas hayan estudiado correctamente los contenidos que integran las ponencias, en el mes de septiembre se dará el pistoletazo de salida a las asambleas congresuales de las secciones sindicales y de los centros de trabajo.

Antes de que acabe septiembre, y hasta mediados de octubre, se efectuarán los congresos de los sindicatos de rama, locales y comarcales. Una vez cumplimentado este paso se procederá a la realización de los congresos de las diferentes federaciones, regionales y de las uniones provinciales.

Todo ello debe estar concluido para mediados de noviembre. En la última fase de noviembre se ponen en marcha las asambleas congresuales de las federaciones estatales. Y durante los días 21, 22 y 23 de febrero de 2013 se llevará a cabo el 10º Congreso Confederal de CCOO en Madrid.

MÁS PARTICIPACIÓN DE LOS AFILIADOS

La consigna de la Ejecutiva Regional de cara a esta cita que se repite cada cuatro años es la siguiente: Incrementar la participación de la afiliación de CCOO en la actividad sindical. Para ello hay que poner a su disposición la mayor información posible, de ahí este especial Notas Sindicales Digital 10º Congreso de CCOO de Castilla y León. Habrá que analizar, debatir y tomar posiciones sobre aquellos aspectos fundamentales en lo interno del sindicato, para el conjunto de trabajadores y trabajadoras de Castilla y León y para la sociedad en general en unos momentos muy delicados para nuestra organización en particular, y para la ciudadanía de este país en general.

La mejor manera de propiciar la participación de los afiliados y afiliadas a CCOO es hacer posible que dispongan, con el tiempo necesario, de la documentación que posibilite tener opinión. De ahí que esta edición especial del Notas Sindicales dedicado a las ponencias sirva para alcanzar este objetivo.

PROGRAMA DE ACCIÓN

El espacio de actuación del Sindicato

La crisis económica que desde 2008 padecemos en Castilla y León, como en el resto de España, se ha recrudecido en estos dos últimos años, llegando a situar a nuestra economía en recesión y ha puesto de manifiesto los desequilibrios de nuestro sistema productivo, ocasionando una gran pérdida de puestos de trabajo y como consecuencia, un aumento considerable del desempleo. Las causas de esta situación se encuentran tanto en los ajustes presupuestarios sucesivos, la reducción de las inversiones en políticas públicas, la falta de crédito, así como en las reformas del mercado laboral que se acumulan desde 2010.

En el periodo anterior se había producido un elevado crecimiento del sector de la construcción, asociado a la burbuja inmobiliaria, una especialización en actividades con bajos niveles de innovación y productividad y una fragmentación desmedida del tejido productivo, que dificultó la ejecución de procesos innovadores de producción y comercialización. Ello dio lugar a la creación de empleo, pero de baja calidad y con un elevado nivel de temporalidad, lo que lo ha hecho especialmente vulnerable a los efectos de esta crisis.

En nuestra comunidad la población ocupada ha disminuido en el último cuatrienio en más de 130.000 personas, la mayoría hombres, con pérdidas muy importantes en todos los sectores, sobresaliendo las de la construcción con un 40%, la industria, un 20%, la agricultura, con un 21%, y los servicios, con un 4%. De todos los empleos perdidos 82.000 son de asalariados, de los que 72.000 tenían contrato temporal, aunque ya ha comenzado a perderse con fuerza empleo fijo. En cuanto al empleo por cuenta propia, la pérdida ha sido en estos años de en torno a 49.000 puestos.

Toda la pérdida de empleo ha ido a engrosar las cifras de desempleo, ya que la población activa (ocupados más parados) se ha mantenido constante durante estos cuatro años en la región, y se ha pasado, en tan sólo este tiempo, de 95.000 a 226.000 parados, es decir, hoy tenemos 130.000 parados más que en 2008, y se ha pasado de una tasa de desempleo del 7% a una por encima del 19%, que seguirá aumentando al menos en los próximos dos años.

Los parados de larga y muy larga duración se han multiplicado por cinco. Los jóvenes desempleados menores de 25 años tienen una tasa de paro del 50%, y los mayores de 55 en paro son ya más de 20.000 personas. Los parados sin protección económica son más de 100.000. Todas las provincias de Castilla y León han duplicado el número de parados salvo Ávila, que lo ha triplicado.

El único dato que mejora es el de la tasa de temporalidad, que en la Comunidad está en el 19%, si bien esto es consecuencia de la enorme pérdida de empleo temporal. Igualmente la población inactiva (jubilados, estudiantes, labores del hogar), ha descendido en nuestra región, por haberse reducido el número de estudiantes y sobre todo, por la incorporación al mercado de trabajo de muchas mujeres que abandonan así la condición de inactivas.

La productividad se ha incrementado sólo por la brutal pérdida de puestos de trabajo, y se ha pasado de un modelo de crecimiento insostenible a otro que trata de recuperar la competitividad por la vía de la devaluación interna, reduciendo los salarios reales, lo que ha ocasionado un enorme deterioro de la demanda interna (consumo de los hogares e inversión empresarial) a lo que hay que añadir los recortes en la inversión pública ligados a las políticas de austeridad extrema que estamos sufriendo.

Estas políticas de austeridad, que son seña de identidad en Europa en estos dos últimos años, han ocasionado asimismo la caída de los ingresos públicos, lo que a su vez provoca nuevas necesidades de recorte de gasto, puesto que nuestros gobiernos han rechazado, por ahora, llevar a cabo políticas de aumento de los ingresos basadas en una mayor fiscalidad a las rentas más altas, en la desaparición de bonificaciones fiscales y en la persecución decidida y contundente del fraude fiscal. Bien al contrario, en los últimos años se han aplicado importantes rebajas fiscales con el pretexto de impulsar de esta manera la reactivación económica.

Por si la situación general de la economía fuera poco preocupante, con tasas negativas de crecimiento y con niveles de endeudamiento difícilmente asumibles, y de recorte del déficit imposible de alcanzar en los plazos que se nos imponen, en los tres últimos años se ha incrementado el número de personas que se encuentran por debajo del umbral de la pobreza (más de uno de cada cinco habitantes de Castilla y León), lo que nos sitúa por encima de la media nacional. Esto es fruto de que en este periodo han aumentado las desigualdades sociales y ha disminuido la remuneración global de los asalariados, que está ya por debajo de las ganancias empresariales (excedente bruto empresarial).

La actual política presupuestaria es insostenible y los recortes han llegado al límite de lo soportable, sin que se pongan en peligro la cohesión social y territorial. Si se decidieran nuevos recortes se afectaría gravemente a partidas enormemente sensibles para la calidad de vida de la población y, en particular, de las personas más vulnerables, con el consiguiente riesgo de fractura social.

Y en este contexto, cuando la economía necesita recursos más económicos para su reactivación, éstos no aparecen porque el sector financiero se encuentra excesivamente endeudado, fruto de una política comercial agresiva en la etapa anterior y de la corrupción en la gestión. A ello contribuye la debacle del sistema de cajas de ahorro, que durante años fueron el soporte de la actividad económica de las empresas y de las familias en nuestra Comunidad, además de un factor de cohesión social (obra social) y que ahora están absolutamente descapitalizadas y necesitadas de un aporte de fondos que España ha tenido que buscar fuera del país y que tendrán la contrapartida de nuevos y contundentes ajustes de la economía.

La falta de crédito para las empresas, unida a la falta de actividad económica derivada de la caída del consumo interno, es la causa del derrumbe del empleo. Sin embargo, los últimos dos gobiernos de la nación, han entendido que la salida de esta situación no pasa por impulsar la actividad, sino por el deterioro de las condiciones laborales y nos han impuesto dos reformas laborales que, de forma consecutiva, han abaratado el despido, descausalizándolo, han creado figuras contractuales propias de tiempos muy pasados, han descompuesto el modelo de negociación colectiva, entregando todo el poder al empresario, al eliminar el derecho al mantenimiento de las condiciones laborales pactadas, apostando por una competitividad basada en la reducción de costes salariales y recortando la tutela judicial efectiva.

Se trata de reformas que, lejos de crear empleo, como argumentan quienes las defienden, han supuesto un fuerte incremento del desempleo, que está teniendo su más reciente escenario en las administraciones públicas y en las empresas que prestan servicios para ellas, pero que sin duda nos llevará a peores cifras de las actuales, como se viene comprobando en los últimos meses. Los planes de ajuste de las administraciones públicas han significado una excusa, para la mayoría de ellas, para abandonar el procedimiento negociado y aplicar la posibilidad que ofrece el RDL 3/2012 de recurrir al despido colectivo y objetivo en el sector público.

En esta situación de precariedad laboral, se ha producido el desplazamiento del valor de la seguridad y la salud en el trabajo; las empresas han dejado de invertir en seguridad, los trabajadores priorizan el empleo a la exigencia de condiciones de seguridad adecuadas, los servicios de prevención de riesgos atraviesan por graves dificultades, e incluso los representantes de los trabajadores rebajan la presión en la reivindicación de condiciones reconocidas en las leyes a cambio de mantener el empleo.

Aunque en estos años se ha reducido la siniestralidad laboral, no debemos darnos por satisfechos. La difusión de la cultura de la prevención debe estar acompañada por la exigencia de las medidas necesarias y de un mayor y más riguroso conocimiento de los datos. En relación con las enfermedades profesionales, seguimos escollando con la dificultad de su reconocimiento, derivada de que las mutuas son en esto juez y parte y derivan la atención al sistema público de salud, con el consiguiente perjuicio para éste, que ha de correr con los costes sanitarios y de prestaciones sociales y económicas y las consecuencias para los trabajadores y trabajadoras.

La última reforma laboral introduce además, el mayor retroceso en la negociación colectiva que se ha dado en toda la etapa democrática, imponiéndose la decisión unilateral del empleador en la modificación de las condiciones de trabajo. Esto cambia aspectos importantes en el ámbito de las relaciones laborales, que las partes habíamos acordado en el II AENC, previamente a la aprobación de la reforma, y rompe el respeto a la autonomía de las partes, que debería presidir la actuación gubernamental.

Esta reforma debilita el papel de las organizaciones sindicales y la capacidad de resistencia de los trabajadores y trabajadoras y obliga al sindicato a realizar un importante esfuerzo para mantener la estructura de la negociación colectiva sectorial, con el objetivo de garantizar la eficacia general de los convenios y la vigencia de sus contenidos. Pero la negociación en la empresa es también un objetivo sindical, lo ha sido siempre y debe seguirlo siendo ahora, y la debemos abordar desde la perspectiva de mejora de las condiciones mínimas sectoriales y la atención a las realidades específicas de las empresas y de sus trabajadores y trabajadoras, sin renunciar a la necesaria articulación con el conjunto del sector y poniendo coto a los convenios que afectan a un escaso número de trabajadores.

Las dificultades para abordar un mapa de la negociación colectiva regional en Castilla y León pactado con la patronal regional (cecale), nos lleva inevitablemente a profundizar en el ámbito provincial, para buscar formulas que minimicen los efectos de la reforma laboral.

Abiertos todos los ámbitos territoriales de negociación tras las dos reformas de la negociación colectiva, debemos articular rápidamente nuestras respuestas en materia de ámbitos territoriales y vigencias, utilizando los resortes (algunos nuevos) que la legislación actual nos permite, como las comisiones paritarias de los convenios, el nuevo papel de los organismos de mediación como el Serla y la nueva Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León.

Las medidas aprobadas suponen un claro deterioro de derechos esenciales de los trabajadores: el de la causalidad del despido y su indemnización, el de la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, el de tutela judicial efectiva o el de mantenimiento de las condiciones laborales pactadas.

La unidad de acción del sindicalismo de clase no es una cuestión coyuntural a la que nos obligue la crisis, ni la reforma laboral, ni el progresivo desmantelamiento del Estado de Bienestar. La unidad de acción es un principio estratégico del sindicato, es la herramienta que el movimiento sindical obrero tiene para afrontar los problemas y el instrumento para avanzar en las reivindicaciones.

La unidad sindical en la acción, después de más de veinte años, ha llevado al sindicalismo de clase a conquistar espacios de influencia y de avance social, que de otra manera no se habrían producido. Ahora tenemos que explorar la posibilidad de ampliar el perímetro de la unidad de acción con todos los sindicatos que trabajan a favor de los derechos de los trabajadores y en defensa del Estado de Bienestar.

La crisis ha roto la tendencia de incorporación de las mujeres al empleo y ha empeorado sus condiciones de trabajo, aumentando la precariedad, por ser destinatarias, en buena medida, de los empleos a tiempo parcial, que se han visto muy reforzados con la reforma laboral, y poniendo en riesgo de regresión la igualdad de oportunidades que hemos venido defendiendo. No se han dado los pasos suficientes para corregir la situación de discriminación laboral existente ni la asignación de roles profesionales, estando la mayor parte de los empleos de baja cualificación ocupados por mujeres, y tampoco se ha conseguido erradicar el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo.

También es preocupante el aumento del número de parados de larga y muy larga duración, muchos de los cuales no tienen o han agotado las prestaciones económicas por desempleo, estando abocados a la marginalidad si no cuentan con el soporte de las redes de ayuda familiar y social. En este aspecto, es de destacar el establecimiento en Castilla y León, entre otras medidas de las que el sindicato ha sido impulsor, de la Renta Garantizada de Ciudadanía como derecho subjetivo. Son siete mil las familias beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía, si bien su implantación está resultando dificultosa debido a las trabas administrativas que se imponen a los solicitantes.

Mientras la situación competitiva de la economía de Castilla y León ha empeorado, hay sectores innovadores y de mayor productividad que están resistiendo mejor la crisis. La I+D+i constituye una herramienta de cambio que potencia un desarrollo sostenido y articulado. Por ello hay que profundizar en el desarrollo de los Acuerdos Marco para la Competitividad e Innovación Industrial, mediante líneas que permitan posicionar a nuestras empresas ante los nuevos desafíos de futuro en una economía globalizada, y así poder frenar la sangría de reestructuraciones empresaria-

les y de cierre de empresas que venimos sufriendo en los últimos años.

Para lograr ese cambio de modelo productivo se precisa la modernización de los instrumentos de apoyo a las empresas de los que dispone la Junta de Castilla y León. Más en concreto, hay que dotar a la futura Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León de un grado mayor de proactividad.

Los instrumentos financieros públicos y las empresas públicas o mayoritariamente participadas por la Junta de Castilla y León deben igualmente transformarse, actuando de manera más interactiva y captando recursos del sector financiero que opera en Castilla y León y empleando los que actualmente disponen de manera mucho más eficiente y coordinada

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) también constituye un elemento fundamental en el nuevo modelo productivo. La situación de crisis económica que padecemos se ha debido, en gran parte, a la falta de responsabilidad de los actores económicos a todos los niveles.

En nuestra Comunidad, y en el seno del Diálogo Social, hemos dado pasos importantes, pero insuficientes, para su implantación en las empresas. Se impone adoptar un programa estratégico con objetivos y medidas de impulso, en el que gran parte de él debe radicar en políticas y prácticas activas por parte de la Junta de Castilla y León.

El sindicato debe implicarse más activamente en el seguimiento y participación en todos los procesos de implantación y desarrollo de la RSE en las empresas, participando como parte interesada, desde el inicio de su implantación y en su gestión, haciendo también un seguimiento concreto de las Memorias de Sostenibilidad.

Desde el comienzo de la crisis económica, muchas han sido y son las empresas que se han visto incursas en procesos de reestructuración, que desgraciadamente, en algunos casos han conllevado el cierre de las mismas o su reducción a niveles en los que les resulta muy difícil mantener un nivel de producción acorde con su capacidad productiva.

En Castilla y León, con el liderazgo de CCOO hemos logrado en muchos casos minimizar el impacto negativo de estos procesos sobre la actividad productiva, el empleo y la actividad económica en la zona en que están asentadas estas empresas.

La constitución de la Fundación Anclaje de Castilla y León, actualmente en proceso de reorganización institucional, constituye un elemento importante para detectar estas situaciones por las que atraviesan las empresas, anticiparse a estos procesos desde que existen indicios que apunten hacia un estado de crisis y establecer mecanismos que conlleven como resultado la superación y reversibilidad de estas situaciones.

El recientemente firmado "Protocolo de actuación en los casos de empresas en crisis" concreta estas medidas para evitar el cierre de empresas, buscando la continuidad productiva, basada en la competitividad y productividad, aunando la participación de todas las partes interesadas, los

agentes económicos y sociales y la Junta de Castilla y León.

El objetivo final del cambio de modelo productivo es también lograr que el incremento del valor añadido de las empresas se traduzca en un reparto más equitativo, entre beneficios y remuneración de asalariados, de la riqueza generada, para lo cual lograr una mayor estabilidad en el empleo es una condición necesaria. Este incremento del valor añadido debe hacerse, dentro de una visión a medio plazo, en la que la sostenibilidad medioambiental debe considerarse una ventaja competitiva.

Otro aspecto que caracteriza a nuestra Comunidad es la pérdida progresiva de población y su envejecimiento por encima de las medias del Estado, lo que supone, entre otros efectos, tasas de reposición muy bajas, incremento de los gastos sociosanitarios, además de efectos severos sobre la población y su distribución.

Mientras nuestros jóvenes abandonan la Comunidad en busca de un empleo acorde a sus niveles de formación, sólo la entrada de inmigrantes en los últimos años ha podido frenar la caída de población motivada por dicha salida y por el crecimiento vegetativo negativo, si bien esta llegada se produjo en mucha menor medida que en otras comunidades, a causa de nuestro menor dinamismo económico. Se trata de personas que ahora se encuentran en una situación de vulnerabilidad y de mayor riesgo de exclusión social, que además están viendo recortados sus derechos sociales.

Las zonas rurales de Castilla y León languidecen porque, más allá de la significativa expansión del turismo rural, se ha avanzado muy poco en la necesaria diversificación de su actividad económica que permitiera contrarrestar la disminución del peso de la actividad agraria en el empleo y la economía de la Comunidad, lo que responde a un modelo impuesto por la política agraria común, muy enfocado al productivismo y que no contribuye suficientemente a fijar población en estos espacios.

La aprobación en este periodo legislativo de la ley del Diálogo Social y la Participación institucional supone un importante avance en el reconocimiento social de las organizaciones sindicales mayoritarias, de su papel de interlocución y de su contribución al desarrollo económico y social y al bienestar de la ciudadanía. La ley establece la paridad de la representación sindical y empresarial en todos los órganos de participación y compromete a la Administración a su fomento y a su financiación.

España es uno de los países más descentralizados del mundo, lo que significa que las competencias de los gobiernos autonómicos son muy amplias ya que las Comunidades Autónomas son las prestatarias de los servicios públicos que sustentan el estado de bienestar: sanidad, educación, servicios sociales, y también las políticas activas de empleo.

El actual Estatuto, modificado a 30 de Noviembre de 2007, amplía aun más las competencias, incorporando algunos aspectos de un marcado carácter social, como el reconocimiento expreso del Diálogo Social como factor de cohesión social y progreso económico.

La descentralización del poder del Estado potencia el papel del sindicato a nivel autonómico y su capacidad de intervención en las decisiones que nos afectan, si bien estamos atravesando momentos en que hay quien cuestiona el estado autonómico y pretende la vuelta al estado centralista.

Los 10 años que llevamos desarrollando el Diálogo Social institucionalizado en nuestra Comunidad han posibilitado la firma de 65 acuerdos. El modelo elegido permite cuantificar y valorar el alcance de todos los pactos. Estos acuerdos concretos han contado con respaldo presupuestario y normativo, en forma de ordenes, decretos y hasta de cinco leyes, en cuya elaboración participamos activamente, aprobadas con el respaldo unánime de todos los partidos políticos en las Cortes de Castilla y León.

Este novedoso modelo nos ha llevado a mantener una constante presencia institucional con una influencia importante sobre las decisiones del Gobierno Regional en sus políticas sociales, mientras que en las entidades locales (Ayuntamientos y Diputaciones), salvo algunas excepciones, el avance ha sido exiguo, quedando por tanto este campo de trabajo pendiente de recorrer.

Siguen pendientes asuntos fundamentales para nuestra Comunidad, el fortalecimiento de la democracia a través de un impulso de participación de la sociedad organizada en las decisiones de las Administraciones y la ordenación del territorio como instrumento de cohesión territorial y de vertebración de las políticas públicas.

Las políticas de recorte que, en virtud de la crisis, se han venido aplicando, desde una concepción ideológica de favorecer al sector privado a costa del desmantelamiento del sector público, han colocado a la Sanidad, la Educación y los Servicios Sociales en el centro de la tormenta, produciéndose así la paradoja de que las herramientas que deberían fortalecerse en estos momentos adversos, especialmente para las personas más desfavorecidas, padecen un acoso que las sitúa en grave peligro y a toda la ciudadanía beneficiaria de las mismas, en riesgo de sufrir sus consecuencias en lo que tiene que ver con la cohesión social y territorial.

La situación de partida, que supone contar con servicios sanitarios y educativos con unos de los mejores resultados del país y que nuestra Comunidad sea puntera en España en cuanto a la aplicación de la ley de Dependencia, es un ventaja porque nuestra ciudadanía recibe más y mejores servicios y porque disponemos de un pequeño margen por encima del que cuentan otras regiones.

Mantener este nivel es un reto que nos obliga a hacer frente a su sostenimiento, lo que supone un coste superior al de otras comunidades donde esos servicios son más débiles, lo que ha servido de justificación para abrir de forma más decidida la puerta a la prestación de servicios públicos a través de la iniciativa privada.

En cuanto a las políticas sociales, se ha puesto de manifiesto un avance en este periodo, los acuerdos de la ley de servicios sociales y de infraestructuras residenciales han hecho posible una normativa novedo-

sa que cambia el concepto de asistencia por el de protección social de derecho. En cuanto a la aplicación de la dependencia en Castilla y León, el aspecto más relevante es el mayor porcentaje de atención a través de servicios, que de prestaciones económicas; opción en riesgo de ralentizarse o perderse, por la situación económica.

En materia educativa, las medidas que se han adoptado en estos dos últimos años de recortes en la enseñanza pública, al mismo tiempo que se incrementa el número de conciertos educativos, muestran la línea regresiva de la política educativa en Castilla y León, muy en sintonía con la reacción ideológica animada desde el Ministerio de Educación del actual Gobierno.

La educación pública en todas sus etapas, desde la educación infantil hasta la universitaria, asiste a un proceso de adelgazamiento y de menosprecio, que pone en riesgo el que, para nosotros, ha sido siempre un eje fundamental de la política socioeconómica a la hora de redistribuir la riqueza de la sociedad. El acceso de toda la población a una educación de calidad es una de las claves del progreso en los niveles de bienestar y garantía de acceso a una vida laboral con mayores opciones de empleo, mejores retribuciones y mayores posibilidades de desarrollo profesional y personal.

Durante estos cuatro años, en las materias de políticas activas y formación profesional han estado en vigor acuerdos con la Junta dentro del proceso del diálogo social en Castilla y León. El IV y el V Plan de Empleo; El II y III Plan de Formación Profesional, que además contenían los acuerdos en temas de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de la Fundación Autónoma para la Formación en el Empleo de Castilla y León y, a partir de 2009, otros sobrevenidos por la crisis, como son las ayudas extraordinarias a los desempleados (IAE y PIE) y las ayudas económicas a trabajadores suspendidos de jornada por ERE, y los programas de refuerzo con líneas nuevas o ampliaciones presupuestarias importantes como, por ejemplo, para la contratación de desempleados por la entidades locales.

En estos ámbitos hemos trabajado con los criterios de nuestros textos congresuales: a favor del empleo estable (subvenciones moderadas al contrato indefinido y para colectivos concretos, reducción hasta el 20% de la temporalidad máxima de las empresas para poder ser beneficiarias de subvenciones, supresión de ellas para la contratación temporal y para la transformación en empresas privadas, etc.); apostamos por reducir el desempleo a través de fortalecer de forma muy importante los programas de contratación de parados por entidades locales en obras y en nuevos yacimientos de empleo, así como seguimos apostando por programas sectoriales como

el de azucareras, ayuda a domicilio, etc. materia de igualdad y conciliación en el empleo a través de diferentes programas de ayuda para la reducción de jornada y para excedencias, entre otros. Hemos defendido, en tiempos difíciles, los servicios públicos de empleo en nuestra Comunidad como gestores de todas estas políticas de empleo.

Los principales resultados en estos ámbitos de las políticas activas contenidas en el Plan de Empleo han sido que se ha ayudado a crear, directamente o mediante incentivos, en torno a 25.000 empleos anuales. En el apartado de la formación para el empleo, anualmente se han formado unos 50.000 alumnos desempleados y trabajadores ocupados y en orientación profesional, se han alcanzado las 36.000 personas orientadas. En este mismo sentido, los beneficiarios de ayudas económicas autonómicas derivadas de los programas acordados en la comunidad para desempleados y trabajadores suspendidos en situación de ERE desde que se implantaron en 2009, serían unos 10.000, básicamente todos en el programa IAE del año 2009-10, y en el programa de ayudas complementarias a la prestación de desempleo a los trabajadores suspendidos y reducidos de jornada, en torno a los 17.500 beneficiarios en los tres primeros años.

En los ámbitos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ha trabajado, entre otros aspectos, en fortalecer e incorporar nuevas campañas cada año, en función de nuevas realidades jurídicas, sociales o laborales en las materias de empleo y condiciones laborales así como en prevención de riesgos laborales e igualdad, siendo nuestras aportaciones una base sustancial de las líneas de actuación del Programa anual de actuación de la Inspección en Castilla y León.

Respecto al trabajo realizado en el ámbito de los autónomos sin asalariados y autónomos dependientes, la asociación creada por el Sindicato, Tradecyl, creemos que ha cumplido las expectativas y los objetivos que teníamos marcados: presencia institucional a través de la Mesa de Autónomos, junto a otras tres organizaciones e interlocución válida con la Administración laboral en todos sus ámbitos. Interlocución de igual a igual con las otras organizaciones representativas de este colectivo; presencia externa, aunque discreta, en los medios de comunicación y buena gestión en la realización de actividades. En el interno hemos aumentado en afiliación, se ha gestionado la formación y los servicios especiales a este colectivo con profesionalidad y se ha tratado de coordinar su actuación sindical e institucional con las federaciones regionales y los territorios.

Respecto a la Fundación de Formación y Empleo de Castilla y León, Foremcy, du-

rante estos años ha gestionado parte de las programaciones de formación de las que son adjudicadas a las diversas organizaciones sectoriales y las programaciones de la Unión Sindical. Hasta este momento, y a valorar de forma positiva desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo, han participado cada año en acciones de formación en torno a 9.000 alumnos, en orientación en torno a 11.000 y en otros programas mixtos o específicos 2.000 personas, además de un número muy importante de trabajadores y trabajadoras por las jornadas formativas, conferencias, seminarios, etc., realizadas por Foremcy en proyectos de mejora internos o actividades externas en colaboraciones con las Federaciones Regionales o la Unión Sindical.

Diez años después de la publicación de la Ley 5/2002, de las Cualificaciones, el Sistema de Formación Profesional previsto por ella está aún lejos de consolidarse. La normativa estatal de desarrollo se retardó considerablemente y no siempre, al publicarse, ha resultado ser clara ni coherente. Con el agravante de que su desarrollo queda casi completamente en manos de las comunidades autónomas, lo que ya está produciendo problemas serios de ritmos de implantación y de desarmonías entre modelos autonómicos.

Desde CCOO de Castilla y León, durante estos años hemos procurado centrar el trabajo sindical en el desarrollo racional del modelo de la ley 5/2002 en Castilla y León, imbricando lo laboral y lo educativo y consolidando un modelo de participación y diálogo con las Administraciones educativa y laboral, bastante fluido y plasmado en los sucesivos Planes de Empleo y Formación Profesional. Los dos últimos de esta serie de planes, vigentes hasta 2015, constituyen el reto fundamental para los próximos años.

Dos hechos implican, como mínimo, efectos muy relevantes: por un lado, la reforma laboral obvia completamente los acuerdos de diálogo social en la materia y evita reconocernos a los sindicatos y a las organizaciones empresariales un papel en el diseño de la formación profesional, que se proponen reestructurar en profundidad. Por otro, los fondos públicos destinados a la formación profesional, y en particular, a la formación para el empleo, con los que se financia ese sistema, se reducen de manera más que drástica, lo que vendrá a debilitar y a precarizar más la oferta de esta formación.

Una de las principales conquistas sociales y del movimiento sindical es la universalidad de la seguridad social, de forma que todos y todas los ciudadanos tengamos una cobertura en condiciones de igualdad y justicia. La tendencia actual de poner en entredicho la sostenibilidad de nuestro sistema público de pensiones tiene

la intención de estrechar el sector público en aras de favorecer la iniciativa privada.

No existen dudas sobre la responsabilidad confederal de liderar el planteamiento político y técnico sobre el sistema de la seguridad social. A nivel regional en el sindicato también tenemos la responsabilidad de erigirnos en defensores del sistema público de seguridad social, con la finalidad de reforzar y mantener la universalidad del mismo.

La comunidad autónoma de Castilla y León contaba, en mayo de 2012, con casi 600.000 pensionistas en modalidad contributiva, de los que el 62% lo eran por jubilación, el 7,5% por incapacidad permanente, el 26,8% por viudedad, el 3% por orfandad y el 0,6% de otros familiares. Por otro lado, el número de afiliaciones en el mismo mes se sitúa ligeramente por encima de 880.000, lo que implica que en nuestra comunidad hay un pensionista por cada 1,5 trabajadores. No podemos perder de vista que la grave situación de desempleo afecta directamente al mantenimiento del sistema público de seguridad social, por lo que es muy importante enlazar este objetivo de mantenimiento con las políticas económicas de estímulo del crecimiento, que supongan el desarrollo del empleo y la mejora de las condiciones laborales.

En cuanto al acceso a la vivienda, la burbuja inmobiliaria supuso, además del descontrol urbanístico, un cambio de modelo de nuestras ciudades hacia la dispersión, con importantes consecuencias ambientales, económicas, de movilidad y ligada a ello, de contaminación atmosférica. En la etapa anterior se construyeron muchas viviendas, más con afán especulativo que para dar satisfacción a las necesidades de vivienda de muchas personas, que todavía hoy siguen sin tener acceso a ella, mientras permanecen vacías en manos de bancos e inmobiliarias.

La cultura de la necesidad de adquisición de la vivienda, reforzada por un acceso excesivamente fácil al crédito, ha supuesto para muchas personas que posteriormente han perdido su empleo, la tragedia de perder su vivienda mientras tienen que seguir haciendo frente al pago de la hipoteca. Por el contrario, en nuestra sociedad no se ha fomentado como se debiera, la alternativa del alquiler como método principal de acceso a la vivienda, mediante la creación de parques públicos de viviendas en alquiler, los alquileres sociales y las políticas de emancipación juvenil.

La situación general referida y su diagnóstico responden a una visión estática, la del momento de su redacción. Evidentemente, el ritmo de los acontecimientos económicos, sociales y políticos de estos últimos tiempos obligan a la organización a una lectura mucho más dinámica, que permita su percepción acomodada a esa realidad cambiante.

10
CONGRESO

EJE
1
CCOO
comisiones obreras
de Castilla y León

La reducción del desempleo para salir de la crisis. La creación de empleo de calidad, estable, seguro e igualitario

Eje 1. Objetivos

1. Discurso y propuesta radical a favor de que la salida de la crisis se debe producir reduciendo drásticamente las cifras del desempleo. Defensa de los sistemas de protección y de los programas de ayudas económicas y de servicios a las personas desempleadas.
2. La creación de empleo, estable, de calidad, seguro, igualitario y retribuido dignamente es la propuesta más fiable para superar la crisis, así como para alcanzar un modelo productivo sostenible que genere crecimiento económico.
3. Desarrollo y consolidación del Sistema de Formación Profesional y Cualificaciones Profesionales.
4. Fortalecimiento de los derechos individuales y colectivos relacionados con la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.
5. Establecer una estrategia global en prevención de riesgos laborales, que asegure un tratamiento transversal e integrado del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras, fortaleciendo, en particular, la atención a los colectivos más vulnerables y en situación de precariedad.
6. Mejorar la capacidad de respuesta sindical frente a la siniestralidad laboral y evitar la mala gestión de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Potenciar el estudio y reconocimiento de las enfermedades profesionales.
7. Afrontar las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo.
8. Trabajar por la igualdad de oportunidades en el empleo.

Eje 1. Las acciones del Objetivo 1

En Castilla y León, como en España, la salida de la crisis pasa por reducir de forma muy importante el paro masivo, así como por aumentar consecuentemente las tasas de empleo de hombres y mujeres, especialmente en los jóvenes. La reducción significativa del desempleo debe ser objetivo prioritario del discurso y de las propuestas del sindicato en todos los ámbitos de actuación. Las actuaciones de CCOO de Castilla y León, en el ámbito de sus competencias y de sus posibilidades, procuraran que la lucha contra el paro, en todas las direcciones posibles, sea una materia principal de la acción sindical.

El mantenimiento del empleo y las fórmulas para evitar la destrucción de puestos de trabajo deben ser objetivos básicos en la acción sindical en la empresa y los sectores, en la negociación colectiva, en su intervención ante las patronales y las administraciones en los ámbitos de la participación institucional y el diálogo social.

La protección de las personas desempleadas es asimismo objetivo prioritario, más si cabe cuando la situación de paro masivo y de desprotección es tan amplia. Defenderemos como sindicato confederal la permanencia y mejora del sistema de protección por desempleo estatal, así como en nuestra Comunidad apostaremos muy fuerte, como ya hemos hecho, por programas y líneas de apoyo económico a los desempleados, así como a las personas en suspensión de contrato o reducción de jornada, entre otras ayudas protectoras.

Nos situamos en contra de que los perceptores de prestaciones por desempleo sustituyan de forma obligatoria a otros

trabajadores o trabajadoras que estén en procesos formativos o para combinar la prestación con el salario con importantes deducciones fiscales y pérdidas en la prestación económica para los desempleados en la contratación de las empresas privadas, así como a los contratos de colaboración social con las entidades locales, por ser discriminatorio respecto al conjunto de los trabajadores y lesivo para los desempleados perceptores, así como contra las normativas de lucha contra el fraude que criminalizan a las personas desempleadas que perciben prestaciones de desempleo.

Los programas de apoyo a la contratación de desempleados, a su autoempleo, a la inserción laboral a través de diversas figuras jurídicas, etc., están sufriendo un drástico recorte presupuestario, así como las líneas de formación para el empleo o la propia orientación laboral. El sindicato tendrá como objetivo en este ámbito la reposición y el fortalecimiento de aquellos programas y líneas de actuación más favorables a los trabajadores y, en particular, a las personas desempleadas.

Nos opondremos a la desaparición y/o privatización de los servicios públicos de empleo, en nuestra Comunidad "EcyL", como ya ha sucedido en algunas comunidades autónomas, acotando al máximo posible los márgenes de actuación de las agencias de colocación privada con ánimo de lucro y de las empresas de trabajo temporal, en los ámbitos de la formación, la orientación y la intermediación pública. Defenderemos la intermediación como una labor inherente al servicio.

Reivindicaremos una mejora de los servicios públicos de empleo que intervienen en nuestra Comunidad, adaptada al des-

empleo masivo, que pasa en primer lugar por unos recursos humanos adecuados a la situación real, exigiendo una dotación de personal en las estructuras, en particular en las oficinas de empleo, así como la actualización y dotación de recursos económicos suficientes en las políticas activas y de formación para el empleo.

Plantearemos a la Administración regional la apertura de una mesa del diálogo social para mejorar al funcionamiento del EcyL y convertirlo en referente en nuestra comunidad de la prestación de ayudas económicas y de prestación de servicios en la búsqueda de empleo de las personas desempleadas y en acciones de formación profesional y de orientación laboral para toda la ciudadanía en general y para los desempleados en particular.

Asimismo seguiremos defendiendo y mejorando en lo posible, para aquellas personas sin trabajo, sin prestaciones ni ingresos y con necesidades de subsistencia que deben realizar itinerarios personalizados de inserción laboral en los servicios públicos de empleo, aquellos aspectos susceptibles de mejora en lo que respecta a las ayudas económicas denominadas en nuestra comunidad "renta garantizada de ciudadanía".

Las ayudas y la prestación de servicios de todo tipo, especialmente cuando las personas están en desempleo, en las materias de igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de oportunidades en el empleo, personas con discapacidad, personas en peligro de exclusión social o en los materias de juventud e inmigración, serán objeto de defensa y proposición de líneas de actuación específicas, en el ámbito de la inserción laboral, la formación y orien-

tación y los programas que fomentan la creación de empleo.

En el ámbito de las CCOO de Castilla y León abordaremos la atención más específica a las personas en desempleo con la fórmula más factible y adecuada a las posibilidades reales de la organización que, en todo caso será de forma mancomunada y profesional, en coordinación con las federaciones regionales y los territorios. Asimismo, desde el ámbito de la fundación Foremyl se seguirá atendiendo y prestando los servicios de formación, orientación e inserción laboral de forma profesional y con la calidad que requiere una atención sindical adecuada.

Eje 1. Las acciones del Objetivo 2

Exigencia ante las Administraciones y, en particular, ante la Junta de Castilla y León y las diferentes patronales, de un conjunto de actuaciones ligadas a los elementos que conforman el empleo estable y de calidad. El empleo indefinido como fórmula contractual ordinaria y más adecuada para los trabajadores y las empresas. Causalidad en la contratación temporal, así como en el objeto y contenido de los contratos formativos, evitar la rotación de contratos, el encadenamiento y procurar la transformación de contratos temporales y formativos en indefinidos.

Exigencia de que las políticas activas de empleo, tanto de fomento del empleo como de formación profesional para el empleo, y las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en las competencias de la comunidad autónoma, se centren prioritariamente en estimular el empleo indefinido inicial y la formación

permanente, así como en combatir el abuso y el fraude en la contratación y, en general, contra todas las formas de la economía sumergida.

Reducir la temporalidad por la vía de la creación de empleo estable sigue siendo prioritario en nuestra Comunidad. Las normas laborales, especialmente la causalidad y la figura del encadenamiento de contratos, las políticas activas, fomentando el empleo indefinido y posibilitando que solo las empresas que tienen estabilidad puedan recibir subvenciones, la actuación inspectora en el programa integrado de actuación, la acción sindical y las posibilidades de la negociación colectiva, pueden y deben hacer retroceder la temporalidad.

Exigiremos el cumplimiento de los acuerdos sobre Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Seguiremos reivindicando la ampliación de los recursos humanos y de los medios materiales necesarios para su labor. Seguiremos negociando y tratando de acordar el Programa Anual Integrado de la Inspección en Castilla y León, en los temas de competencia autonómica: empleo, condiciones laborales y prevención de riesgos laborales, y seguiremos reclamando que el Consejo Regional de Trabajo y las Comisiones Provinciales de Trabajo, así como la Comisión Regional de Seguimiento de la Actuación de la Inspección de Trabajo cumplan su cometido respecto de esta materias..

Nos situaremos en contra del nuevo contrato indefinido para emprendedores por ser un contrato temporal sin causa y sin indemnización, a la nueva regulación del contrato parcial con la posibilidad de hacer horas extra, así como a la figura regulada del nuevo contrato de formación y aprendizaje. Así mismo nos oponemos a las facilidades dadas a las empresas y a las administraciones para el despido individual y colectivo, como a su abaratamiento y a la pérdida de los salarios de tramitación.

Asimismo nos mostramos en contra de la generalización de las subvenciones, bonificaciones, reducciones o deducciones fiscales a la contratación por parte de las empresas por suponer rebajas de costes laborales, de menores ingresos en cuotas empresariales a la Seguridad Social y fiscales a la Hacienda Pública y por mostrarse históricamente su escasa incidencia en la contratación.

En los ámbitos de los servicios públicos de empleo, de las políticas activas, de la formación profesional inicial y para el empleo, en las de igualdad y conciliación existen acuerdos firmados con la administración regional vigentes hasta el 2015: VI Plan de Empleo, IV Plan de Formación Profesional, I Plan de Igualdad y Conciliación en el Empleo, que estamos desarrollando con muchas dificultades por los recortes presupuestarios, que tendremos que hacer cumplir adecuadamente, además de actualizar constantemente sus contenidos.

En nuestra Comunidad existen órganos de participación institucional en el ámbito del empleo de carácter regional y con extensión provincial, paritarios y tripartitos, en materias de traba-

jo, empleo, formación profesional, etc., donde estamos presentes: Consejo General de Empleo y Comisiones Provinciales y también del SPPE; Consejo Regional de Trabajo y Consejos Provinciales; Comisión de Seguimiento de la Inspección de Trabajo; Consejo Regional de Formación Profesional; Patronato de la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo, etc, y comisiones o grupos de trabajo; órganos que habrá que mantener, potenciar, coordinar y evaluar en cuanto a sus resultados. Algunos de ellos funcionan como comisiones de Seguimiento de acuerdos del diálogo social en estos ámbitos.

La defensa del trabajo por cuenta ajena es el centro de la acción sindical y organizativa de CCOO. No obstante, el trabajador autónomo sin asalariados es también objeto de afiliación, defensa y representación de nuestro sindicato según nuestros estatutos. Es, por tanto, objeto de nuestra atención, de acción sindical e institucional. En Castilla y León nos hemos dotado de un instrumento de apoyo a estas actuaciones a favor de los autónomos en general y de nuestros afiliados en particular. El Tradecyl de CCOO actuará, en coordinación con la Unión Sindical, en defensa de los intereses de los autónomos sin asalariados, y especialmente de los trabajadores autónomos dependientes, en coordinación y colaboración con las federaciones regionales en la acción sindical y con las uniones provinciales en las actuaciones de carácter institucional y sociopolítico.

En un sentido complementario, seguiremos aportando nuestro trabajo y nuestras propuestas en los ámbitos de la economía social, a través del Consejo de Economía Social y mediante el trabajo con las organizaciones del cooperativismo y, especialmente, con las sociedades anónimas laborales y su representación a los efectos oportunos.

CCOO hará del empleo estable, de calidad, seguro, igualitario y con salarios dignos eje de su actuación y actividad sindical. Ha sido y es pieza básica de las reivindicaciones, de las acciones y de las propuestas de actuación de nuestro sindicato. Realizaremos para ello los documentos, estudios y evaluaciones necesarias sobre mercado de trabajo y políticas de empleo y sobre las materias de la inspección de trabajo.

Eje 1. Las acciones del Objetivo 3

Trabajar desde todos los frentes a nuestro alcance por el cumplimiento de los Planes de Empleo y Formación Profesional 2012-2015, para garantizar en la región, en la medida de lo posible, un sistema de formación profesional racional y coherente, una oferta formativa amplia, diversificada y adecuada a las necesidades de cualificación de los jóvenes y del conjunto de la población..

Velar por el mantenimiento del sistema público de formación profesional inicial, debidamente dotado, diverso y articulado territorialmente. Como elemento clave para ese fin, hay que completar, consolidar y dotar la red pública de centros integrados

de formación profesional, y dotar cuanto antes a estos centros de la regulación jurídica, los recursos y las herramientas adecuadas para que puedan cumplir con todos los objetivos que prevé para ellos tanto la normativa estatal como la autonómica.

Asimismo habrá que impulsar la creación de centros integrados por la Administración Laboral, o cuando menos el mantenimiento de la red existente de centros provinciales para contribuir a los mismos fines, reforzándose paulatinamente la oferta pública de formación para el empleo en Castilla y León. Su estructura en red puede garantizar una cobertura básica de servicios de formación y orientación y llegado el caso, constituir un buen soporte para articular el sistema público de formación profesional a distancia.

Referencia expresa hay que hacer a los tres centros de referencia nacional existentes en nuestra Comunidad, que deben servir de impulso y seña de identidad de la formación para el empleo, especialmente en sus familias profesionales de referencia (automoción, agroalimentaria y servicios socio-educativos). Habrá que articular y desarrollar la participación sindical en los consejos sociales de estos centros, a través de la participación sectorial.

A pesar de la coyuntura actual, la formación para el empleo, especialmente para desempleados, debe consolidarse definitivamente, ser certificable, parcial o totalmente, y facilitar a todos los trabajadores y trabajadoras que lo necesiten la cualificación adecuada a sus necesidades y expectativas. El Registro de Centros y el Sistema de Expedición de Certificados y Acreditaciones Parciales deberán acompañarse de la mejor dotación de un sistema de seguimiento que garantice permanentemente los requisitos de impartición de cada certificado de profesionalidad.

En cuanto a la formación de oferta prioritariamente para trabajadores ocupados, su futuro es incierto después de los presupuestos que recortan más de la mitad los recursos destinados a ella. Es de esperar, por efectos de la reforma laboral, un profundo cambio de la formación de trabajadores, a la que deberemos adaptar nuestro propio modelo, sin perder, en la medida de lo posible, nuestro espacio sindical, tanto como gestores de fondos y actividades de formación como corresponsables de su planificación.

Elemento clave para el funcionamiento del sistema de FP será contar con un sistema público y universal de orientación profesional, que ayude eficazmente a las personas en sus opciones formativas y profesionales a encontrar empleo, mejorar o cambiar el que ya tienen o avanzar en la construcción de la propia carrera profesional. Los objetivos en materia de orientación profesional se han recogido con bastante precisión en los Planes de Empleo y Formación Profesional vigentes hasta 2015. Su mantenimiento dependerá del mantenimiento de los recursos públicos destinados a ellos.

El sistema de acreditación de la experiencia profesional y la formación no formal está en un punto de arranque en

Castilla y León. En esta materia debemos consolidar los órganos de gestión del sistema en la región ejerciendo la participación en el mismo que nos asegura la norma autonómica reguladora, así como impulsar el cumplimiento de las previsiones de los Planes Regionales, asegurando que se destinen recursos a este procedimiento y se garantice al menos una convocatoria anual, así como la puesta en marcha de un servicio permanente de información y asesoramiento sobre el procedimiento y las convocatorias actuales y previstas.

En el ámbito de la elaboración de nuestras propuestas, será indispensable la participación y la coordinación con las federaciones regionales y con las uniones territoriales, a efectos de la programación en formación, las prioridades formativas, el mapa de necesidades de formación, posible agrupación de sectores a efectos formativos, etc., así como las actuaciones en los ámbitos de la participación, especialmente en los consejos sociales de los centros integrados y centros de referencia nacional o en la fundación autonómica para la formación en el empleo.

Eje 1. Las acciones del Objetivo 4

Junto al esfuerzo en la ordenación de los sistemas formativos y la exigencia de su eficacia, es imprescindible fortalecer el ejercicio de los derechos formativos en el ámbito del trabajo, para lo que habremos de profundizar, en estrecha colaboración con las Federaciones, en el impulso de la negociación colectiva sobre estas materias; para desarrollar y actualizar las previsiones del Estatuto de los Trabajadores sobre derechos formativos individuales, permisos de formación y otras vías de adaptación de la jornada laboral para compaginar la formación y el trabajo, y extender la consideración de actividades formativas, a efectos de licencias y permisos, incluidos los procesos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales.

Habrà de fomentarse el diálogo y el consenso de los comités de empresa y secciones sindicales con las empresas, sobre todos los aspectos individuales y colectivos en materia de formación y cualificación, ya sea a través de comisiones de formación específicas o de las propias comisiones paritarias de seguimiento e interpretación de los convenios.

La formación de demanda está cobrando un papel cada vez más importante en el marco de la formación para el empleo y sindicalmente será cada vez más necesario trabajar nuestro papel en las empresas, a través de los comités y/o secciones sindicales, tanto en la emisión de informes a los planes propuestos por las empresas, como en la propuesta de acciones formativas a incorporar, el seguimiento de los contratos formativos, la garantía de formación básica acreditada a los trabajadores y trabajadoras que carezcan de ella, etcétera.

Tendremos que seguir defendiendo nuestra intervención sindical directa en la formación de oferta, trabajando simultáneamente en la calidad y la adecuación de dicha oferta a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras. Será un objetivo

prioritario a esos fines el mantenimiento de la formación sectorial siempre que presupuestariamente sea factible, y en todo caso, será un objetivo atender la formación necesaria que demanden los sectores.

La Fundación Autónoma para la Formación en el Empleo (Fafecyl) debe permitirnos mantener nuestro papel y nuestro protagonismo en la ordenación y gestión de la formación autónoma de oferta, garantizando la distribución racional de los recursos y el establecimiento de prioridades formativas ajustadas a las necesidades de nuestro territorio y coherentes con las prioridades sectoriales fijadas en el ámbito de las Comisiones Paritarias Sectoriales.

Nuestra Fundación para el Empleo y la Formación, (Foremcyll), seguirá ejerciendo las labores que en estos ámbitos de la formación y la orientación profesional le demande la Unión Sindical y sus organizaciones, así como el Patronato como órgano de gobierno de la Fundación. En particular tendremos que redimensionar la actividad de la Fundación en función de la evolución de estas políticas y de nuestra participación en las diferentes programaciones así como que apostaremos decididamente por la ejecución de acciones de formación certificable para los trabajadores y la especialización en todo lo que realicemos. El sindicato tendrá que estudiar todas las posibilidades de funcionamiento, de actividad y de gestión del Foremcyll, adaptándose a las nuevas realidades económicas, normativas y de organización, que están cambiando de forma muy importante, así como mejorar continuamente la atención y los servicios prestados a las personas afiliadas.

Realizaremos, dentro de las posibilidades, actividades de difusión y conocimiento de la formación para el empleo, de la acreditación de competencias, de la orientación profesional, de la formación como derecho laboral, etc., así como los necesarios informes y publicaciones para los trabajadores y trabajadoras en general y para los delegados y delegadas de CCOO en particular, así como la proyección de estas materias hacia la ciudadanía en general.

Eje 1. Las acciones del Objetivo 5

Desarrollar una estrategia global en prevención de riesgos laborales que conlleve actuaciones tanto en el ámbito externo como el interno del sindicato, con el objetivo general de comprometer e implicar a todos los agentes e instituciones involucradas en salud laboral en el desarrollo de políticas y actuaciones que faciliten unas mejores condiciones de trabajo.

Continuar potenciando y reforzando el Dialogo Social como elemento de influencia en las políticas que se desarrollan desde el ámbito institucional. La actuación sindical en este ámbito debe ser el desarrollo de una plataforma para la defensa integral de los derechos globales de los trabajadores. El control de la normativa, formación, investigación, asesoramiento de empresarios y trabajadores, entre otros, son aspectos recogidos en estos acuerdos.

Debemos ser vigilantes en que el desarrollo de los acuerdos y las actuaciones sea coherente con lo acordado.

Como organización sindical más representativa, tenemos el derecho y la obligación de realizar el control y seguimiento de la situación y la evolución de la siniestralidad laboral, así como de las políticas que se desarrollan en cada provincia. Debemos aumentar la coordinación y la formación de nuestros representantes en las comisiones institucionales en las que participamos, para hacerlas más eficaces y operativas, de manera que permitan proyectar mejor el análisis y las propuestas de CCOO en materia de salud laboral.

Debemos continuar implicándonos en la difusión y promoción de la seguridad y salud laboral en el ámbito social, especialmente mediante la continuidad de los planes de actuación que nos acercan a los centros educativos, desde los ciclos primarios hasta los universitarios.

La importancia de las consecuencias de los accidentes de trabajo conlleva que debemos seguir esforzándonos en desarrollar una política acordada y coordinada entre todas las organizaciones que componen la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León. Esta actuación es clave y debe ir encaminada a facilitar y reforzar el trabajo de los delegados de prevención como elemento fundamental de la política del sindicato en los centros de trabajo y el asesoramiento que se les proporciona.

Debemos continuar desarrollando campañas de visitas a pequeñas empresas, en las que hay un menor desarrollo de la prevención de riesgos laborales, debido a la inexistencia de representación sindical.

Seguiremos trabajando en proporcionar un asesoramiento técnico en salud laboral, lo más cercano posible a los delegados. Esta figura asentada en las provincias ha permitido dar un avance cuantitativo y cualitativo en el trabajo sindical en esta materia. No obstante y a expensas de los recursos externos de que se pueda disponer, se tratará que, como mínimo semanalmente, haya un técnico a disposición en las provincias para asesoramiento en esta materia.

Es necesario seguir trabajando en potenciar la formación en prevención de riesgos laborales. Probablemente el contexto actual no facilite la disponibilidad de recursos externos para el desarrollo de actuaciones regladas. No obstante, debemos realizar esta formación apoyándonos, cuando exista esa posibilidad, en las programaciones de Foremcyll y de las federaciones, o mediante formación interna, que se programará anualmente desde la Secretaría de Salud Laboral. Debemos aprovechar el caudal de sabiduría y experiencia que atesoramos sindical y técnicamente, que es clave para asegurar que nuestros delegados de prevención, en particular, y la estructura sindical en general, tengan un nivel de formación adecuado para asegurar una buena representación en defensa de los derechos de los trabajadores.

Debemos seguir desarrollando actuaciones de información, como el boletín digital BOICCOOT y elaborando estudios

específicos y publicaciones técnico-sindicales, como manuales concretos sobre materias y campañas de información, denuncia y promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

La presente situación de crisis provoca una mayor debilidad en los derechos de los trabajadores, y en especial de aquellos que por su condición de jóvenes, mujeres, inmigrantes, o de estar en situación de precariedad, tienen más dificultades para la defensa de sus derechos. Se hará un especial seguimiento de estas personas, incluyendo en los planes de trabajo anuales acciones concretas encaminadas a la vigilancia de sus índices de siniestralidad y al desarrollo de propuestas para la mejora de sus condiciones de trabajo.

Eje 1. Las acciones del Objetivo 6

Una parte de nuestra acción sindical está dirigida a responder a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales cuando se producen. Es fundamental la actuación de los delegados y del sindicato en este momento, cuando ha fracasado la prevención de riesgos y, en demasiadas ocasiones, los trabajadores se encuentran en situación de desconocimiento e indefensión.

Es necesario hacer un seguimiento puntual del desarrollo de la siniestralidad laboral, así como de las enfermedades profesionales y de las derivadas del trabajo, tanto desde el ámbito territorial como del sectorial. Los indicadores de la siniestralidad laboral, aunque muchas veces adolezcan de falta del rigor deseado, deben guiar las medidas de acción sindical y las propuestas del sindicato, tanto para el interno como ante las instituciones.

Desarrollar una actuación sindical concreta de seguimiento y control de las actuaciones de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de su gestión de los accidentes de trabajo, posibilitando un mayor conocimiento, de los delegados y de la organización, respecto a la importancia de estas entidades en la ejecución de los derechos cuando se sufre un accidente de trabajo; identificando cómo es el trato que se da a los trabajadores y denunciando situaciones de indefensión, presión, desprotección y mala praxis.

Seguir desarrollando nuestra página web "todosobrelasbajaslaborales", como elemento de información y asesoramiento online sobre todo lo relativo a la gestión del accidente y la enfermedad profesional.

Seguimiento permanente de la actividad de los principales servicios de prevención de riesgos laborales que están encargados de ejecutar muchas actuaciones fundamentales. Seguir proponiendo actuaciones sobre los servicios de prevención en la programación anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Desarrollar un trabajo de seguimiento y coordinación de las actuaciones de la inspección de trabajo en todo lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Seguiremos negociando el Plan Anual Integrado de la Inspección de Trabajo. Así mismo se implantará en la

región un sistema informático de registro y seguimiento de las denuncias de la inspección de trabajo.

Seguir profundizando en la coordinación con la fiscalía, incidiendo especialmente en los delitos de riesgo como situaciones previas a que se produzcan los accidentes de trabajo, así como en la denuncia de los casos en que existan indicios de implicación penal.

Promover el reconocimiento de las enfermedades profesionales, exigiendo tanto a las mutuas como a las instituciones implicadas un mayor seguimiento e implicación en la identificación de patologías adquiridas en el trabajo. La Consejería de Sanidad debe redoblar los esfuerzos de formación e información a los médicos de atención primaria, como medio para la identificación de estas enfermedades. Así mismo el Instituto Nacional de la Seguridad Social debe ejercer un mayor control sobre la práctica de las mutuas en esta materia.

Exigir a la Consejería de Sanidad la determinación de centros de referencia para el seguimiento y tratamiento de las enfermedades profesionales. Estos centros deben facilitar a los afectados un tratamiento justo y adecuado, así como elaborar y difundir estudios epidemiológicos sobre el mapa de incidencia de estas enfermedades.

Se prestará especial atención al trabajo relacionado con la utilización y/o exposición a agentes cancerígenos en el ámbito laboral. Elaboraremos una programación estable de asesoramiento y formación, dirigida a los delegados y delegadas de prevención, para contribuir a la identificación de agentes cancerígenos y a su sustitución por sustancias menos dañinas. También reforzaremos nuestras acciones y propuestas a la Consejería de Sanidad y a la Inspección de Trabajo, para que incluyan en sus programaciones actuaciones concretas sobre esta materia.

Dentro de los agentes cancerígenos, el amianto será objeto de una línea de trabajo específica. Determinaremos un plan de trabajo con tres áreas fundamentales: amianto instalado, sanitaria y de prevención y protección a trabajadores y trabajadoras expuestos.

Continuaremos desarrollando y potenciando el trabajo de atención a drogodependencias en el ámbito laboral. Especialmente, reforzando el trabajo preventivo que facilite actuaciones integrales en las empresas a través de planes específicos. Seguiremos formando y orientando a los delegados en esta materia y continuaremos proporcionando un tratamiento profesionalizado cuando se planteen problemas concretos, especialmente si hay trabajadores o trabajadoras afectados.

Eje 1. Las acciones del Objetivo 7

Desarrollar las medidas del I Plan de Igualdad y Conciliación en el empleo, (2012-2015) acordado con la Administración de Castilla y León y las acciones en materia de igualdad y conciliación que recogen éste y otros acuerdos firmados con la Junta, en especial del

Acuerdo sobre violencia de género, en el que se incluyen actuaciones para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas.

En este mismo marco, habrá que consolidar la permanencia de la línea de agentes de igualdad de oportunidades, para mejorar las políticas de empleo desde la perspectiva de género, así como diseñar definitivamente el programa de fomento de los planes de igualdad en las empresas de menos de 250 trabajadores de nuestra comunidad.

Fomentar las políticas de igualdad y no discriminación para mejorar la posición laboral de las mujeres, estableciendo una estrategia sindical específica para desarrollar la Ley de Igualdad. Visibilizar el efecto desigual que, sobre el empleo de hombres y mujeres, tienen la reforma laboral y las medidas de recorte del gasto público, exigiendo las medidas correctoras oportunas.

Exigir el mantenimiento y desarrollo de programas complementarios que faciliten la conciliación de trabajadores y trabajadoras con hijas e hijos en edad escolar, a través de la ampliación de horarios escolares: madrugadores, vespertinos, centros abiertos etc. Y asimismo exigir que se amplíe la oferta educativa del primer ciclo de educación infantil en centros públicos, como factor clave para la incorporación de las mujeres al empleo de calidad y que se favorezca el acceso a este servicio a las personas con menores rentas.

Promover y desarrollar estrategias de divulgación y sensibilización en relación con las situaciones y materias que pueden afectar más directamente al empleo y a los derechos laborales y profesionales de las mujeres. Entre ellas, la puesta en valor del empleo con derechos, como reductor de las desigualdades entre hombres y mujeres; la detección y erradicación de la discriminación salarial, así como la mejora de las contribuciones al sistema de

Seguridad Social; la corresponsabilidad en el uso de derechos de conciliación y en el reparto de las tareas de cuidado de menores, así como la sensibilización sobre la relación entre el trabajo y el ejercicio de la maternidad.

Elaborar planes de trabajo y/o acciones específicas, para reducir la segregación ocupacional de las mujeres y apoyar su diversificación profesional.

Defender la aplicación efectiva de la ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, en lo que se refiere al colectivo de las empleadas de hogar y demandar los avances en protección social de este colectivo.

Promover y desarrollar actuaciones en el ámbito de la formación profesional y de la educación secundaria para erradicar los estereotipos educativos y lograr a través de la orientación escolar que se amplíen las perspectivas profesionales de las mujeres hacia aquellos estudios donde su presencia sea inferior a la masculina. Asimismo, promoveremos el acceso a programas educativos y de formación para el empleo para capacitar a las mujeres en ocupaciones relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo.

Eje 1. Las acciones del Objetivo 8

Mejorar el conocimiento y la formación en materia de inmigración entre las estructuras del sindicato, con especial atención a cuadros sindicales, delegados y delegadas, fomentando en nuestro entorno el discurso positivo acerca de la inmigración y manteniendo acciones de carácter intercultural que promuevan el acercamiento a la población inmigrante por parte de la sociedad en general y del sindicato en particular, incluida a toda la afiliación. Trabajar la gestión de la diversidad en la empresa.

Mantener al sindicato como un referente esencial para los inmigrantes en materia

de asesoramiento laboral y social, en especial a través de los centros de información a trabajadores y trabajadoras extranjeros, mejorando la coordinación tanto en los ámbitos provinciales como con las federaciones regionales.

Establecer la inmigración como una materia importante dentro del diálogo social regional, promoviendo la negociación del III Plan Integral de Inmigración de la Junta de Castilla y León.

Consolidar programas de formación específicos para colectivos con dificultades especiales de acceso al empleo, como el de las y los inmigrantes, mejorando los mecanismos de convalidación y reconocimiento de la formación desarrollada en sus países de origen.

CCOO en el marco de los acuerdos con la administración regional, mantendrá en la medida de lo posible, los servicios de información y asesoramiento dirigidos a personas jóvenes en desempleo, en relación al desarrollo de su carrera profesional, orientación, formación, seguimiento de itinerarios laborales y de inserción.

Velar por el uso correcto de las figuras contractuales de carácter formativo (contratos en prácticas y contratos de formación y aprendizaje); así como de otras fórmulas no contractuales de formación en el marco de las empresas, como son las becas y las prácticas no labores, garantizándose el seguimiento y control por parte de la RLT en la empresa. Mejorar en la negociación colectiva los contratos de formación y aprendizaje y procurar la transformación de los contratos en prácticas y de formación y aprendizaje en indefinidos. Promover la sustitución de las prácticas no laborales y las becas por contratos en prácticas, así como mejorar el control sindical de las prácticas formativas y de las plazas para la investigación.

Diseño de una política que apoye el proceso de inserción de los jóvenes

en el empleo, especialmente de aquellos con niveles de cualificación más bajos, utilizando como estrategia la mejora del Sistema de Formación Profesional, de manera que sea más práctica y flexible, adaptada a un nuevo modelo productivo, y dirigiendo los contenidos de la formación para el empleo hacia los nuevos sectores productivos.

Mejorar la prevención del fracaso y abandono escolar a través de los programas de refuerzo de capacidades básicas, los programas de diversificación curricular y de los programas de cualificación profesional inicial (PCPI).

Incorporar a las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social campañas para el control de las becas que encubren una relación laboral, control del empleo sumergido, falsos autónomos, subcontratación, incumplimientos en obligaciones formativas ligadas al contrato, etc.

Seguir velando por el cumplimiento de la normativa relativa a las personas con discapacidad, en especial de la cuota de reserva de puestos de trabajo, del 2% en empresas privadas de 50 o más trabajadores y del 5% en las administraciones públicas.

Fomentar los programas y medidas de discriminación positiva para la incorporación al mercado de trabajo de personas con discapacidad, en especial las relativas a su contratación en empresas ordinarias y en los centros especiales de empleo.

Seguir impulsando actuaciones en empleo y formación, ligadas a la inclusión social y laboral de las personas en riesgo de exclusión social, así como de los colectivos y/o minorías étnicas en situación de desventaja respecto al mercado laboral. En este sentido apoyaremos los programas de contratación a través de empresas de inserción.



Eje 2. Objetivos

1. Llevar a cabo la necesaria transformación de los modelos de crecimiento económico y productivo de Castilla y León, para lograr una economía basada en la innovación y el conocimiento.
2. Situar los instrumentos y empresas públicas a favor del desarrollo económico
3. Lograr un modelo sostenible de desarrollo económico para Castilla y León.
4. Articular, desde la actuación sindical, alternativas frente a las reestructuraciones y deslocalizaciones empresariales.
5. Promover la implantación de la responsabilidad social en las empresas de Castilla y León
6. Defender la negociación colectiva, su estructura, su vigencia y sus contenidos.
7. Promover otra fiscalidad que garantice las políticas sociales y el desarrollo de la Comunidad.
8. Influir en las políticas públicas de Castilla y León a través del Dialogo Social, la Participación Institucional y la política de alianzas como herramientas para el avance de nuestras propuestas.

Eje 2. Las acciones del Objetivo 1

Impulsar un modelo equilibrado y sostenible de crecimiento, basado en el incremento de la competitividad por la vía del aumento de la productividad y no en una competitividad a la baja, conseguida por la vía de la reducción de salarios y el recorte de los derechos laborales.

Incorporar al nuevo modelo económico y productivo el necesario papel del sector público como agente fundamental, de acuerdo con sus funciones, regulador de mercados, que asigne recursos, equilibrador de los ciclos económicos y redistributivo de la renta, para poner la capacidad productiva al servicio del interés general, de la calidad de vida y de la equidad y la cohesión social.

Impulsar una reforma financiera que permita recuperar el flujo del crédito al sector privado y evitar en el futuro modelos de crecimiento especulativo que lleven a una sobredimensión de la banca comercial. Apostar por la creación de una banca pública, aprovechando el actual contexto de insostenibilidad de parte de la banca comercial tradicional. Esta banca pública debería estar orientada a funciones de interés general y de utilidad social, como es el fomento del desarrollo económico, la creación de empleo, el apoyo a las empresas, los proyectos de innovación productiva, el alquiler social y los proyectos de inversión y desarrollo de los territorios deprimidos.

Impulsar políticas activas destinadas a favorecer el tránsito desde el modelo actual de desarrollo a una economía más productiva y sostenible, en la que la industria, los servicios de alto valor añadido, el turismo, la construcción de infraestructuras básicas y dotacionales, la vivienda social y la rehabilitación de viviendas, pasen a ser

algunos de los sectores sobre los que se asiente el crecimiento económico.

Afianzar una estrategia dirigida a garantizar el papel protagonista de la industria, mediante el mantenimiento y desarrollo del tejido productivo y del empleo, así como el establecimiento de medidas de anticipación y gestión del cambio, concediendo absoluta prioridad a los retos de la productividad y la competitividad. Es preciso entender la competitividad como la capacidad económica para garantizar a la población un nivel de vida cada vez mayor y una tasa de empleo alta sobre bases sostenibles, dirigida tanto a los nuevos sectores intensivos en tecnología y conocimiento, como a los sectores tradicionales y maduros, y promover servicios avanzados de alto valor añadido a las empresas como motores del crecimiento.

Promover la diversificación de la actividad industrial hacia un mayor valor añadido, la innovación, junto con la mejora permanente de la cualificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras, estableciendo estrategias sectoriales que permitan a las empresas su crecimiento y expansión en un ámbito global, de manera sostenible.

Fomentar la estabilidad y la creación de empresas innovadoras y de base tecnológica, de manera especial en aquellos proyectos empresariales de mayor proyección. Impulsar la captación de inversiones en Castilla y León, promocionando las posibilidades de negocio de la región, identificando y gestionando proyectos para la Comunidad y atrayendo empresas tractoras.

Fomentar el estímulo a la I+D+i en toda la actividad productiva, haciendo de ella el motor de la actividad económica, aumentando sustancialmente el gasto público y privado, para así alcanzar

los objetivos de la Estrategia 2020 de la Unión Europea, generando tecnología propia, creando y consolidando infraestructuras tecnológicas al alcance de todos los agentes del sistema de innovación empresarial.

Impulsar y apoyar la cooperación entre empresas e instituciones, fundamentalmente a través de la creación de clusters y redes de innovación, que faciliten la transferencia del conocimiento y la competitividad y visibilidad internacionales. En este marco, la estrategia Universidad Empresa debe jugar un papel fundamental.

Conservar y atraer el capital humano dedicado a la investigación para que contribuya a construir un modelo productivo basado en el conocimiento, evitando la "fuga de cerebros", asegurando a medio y largo plazo los recursos humanos y materiales suficientes en el sector, todo ello, en estrecha relación entre los sectores productivos y el sistema educativo, entre las empresas y los centros de formación. Profundizar en el concepto de formación a lo largo de la vida y dar un papel estratégico a la formación para el empleo, dotando de una formación específica a los trabajadores y trabajadoras, incorporando personal de investigación y tecnólogos a las empresas y fomentando su participación en el desarrollo de las nuevas tecnologías.

Reforzar el II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación de Castilla y León, como el instrumento surgido del Diálogo Social que define, de forma consensuada y participativa, la estrategia y política industrial para nuestra Comunidad.

Consolidar el Observatorio de Prospectiva Industrial y los Observatorios Industriales Sectoriales como instrumentos claves en los procesos de anticipación al cambio y como espacios compartidos entre patronales, sindicatos y administra-

ción, que permitan analizar, entre otras cuestiones, los cambios tecnológicos y su incidencia y la configuración de nuevos sectores a desarrollar.

Propiciar la cohesión y el equilibrio territorial en el desarrollo industrial de Castilla y León a través de la identificación y explotación de factores específicos de competitividad, fomentando un crecimiento equilibrado de la industria en todas las provincias.

Eje 2. Las acciones del Objetivo 2

Promover que la nueva Ade, Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, lidere y catalice el desarrollo del nuevo modelo productivo de nuestra Comunidad.

Intensificar nuestra participación en la Agencia y profundizar en los mecanismos necesarios para que la información sobre nuestras actuaciones fluya al conjunto de las organizaciones sectoriales y territoriales de la Unión Sindical.

Demandar a las entidades financieras resultantes de las fusiones de las cajas de ahorro, compromisos claros y concretos de mantenimiento de los activos estratégicos para nuestra Comunidad, como son sus participaciones en sociedades y fondos de capital riesgo vinculados a la actividad económica de Castilla y León.

Reforzar por parte de la Junta de Castilla y León los instrumentos y servicios de que dispone, de apoyo a la financiación de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas y los autónomos, en un momento en que es prioritario relanzar la actividad económica y generar empleo.

Demandar a la Junta de Castilla y León que promueva y participe en la constitu-

ción de una corporación financiera, con participación de las entidades financieras que operan en nuestro territorio, con el objetivo de apoyar nuevos proyectos estratégicos y el desarrollo de otros ya existentes, sean éstos privados o públicos.

Eje 2. Las acciones del Objetivo 3

Comisiones Obreras defiende un modelo energético basado en la eficiencia, el ahorro y la diversificación de fuentes. Consideramos que es necesario el apoyo público al sector de las energías renovables, impulsando aquéllas que han tenido un menor desarrollo en la región como la bioenergía, la termosolar y la fotovoltaica. Apostamos por la modernización de nuestro sistema eléctrico, la investigación y el desarrollo de tecnologías limpias de generación y de sistemas de generación distribuida.

Nuestro mix energético debe seguir siendo diversificado, pero el peso que cada una de las fuentes tiene en estos momentos debería modificarse, redimensionando adecuadamente nuestro sector térmico, con base en las instalaciones de carbón y de ciclo combinado de gas natural y de otras fuentes.

La electrificación de los vehículos, y del sector del transporte, la transformación energética de los edificios y el desarrollo de las renovables, son procesos que nos permitirán mantener empleos en sectores hoy muy vulnerables, como la construcción y la automoción, así como crear una cantidad importante de empleo neto.

Desde el sindicato impulsaremos la aplicación de las mejores técnicas disponibles al objeto de reducir el consumo de materias primas, emisiones y generación de residuos, así como para evitar el uso de sustancias peligrosas para la salud de las personas y el medio ambiente.

Proponemos la creación de un centro de producción limpia que pueda establecer puentes entre las innovaciones tecnológicas y las empresas, contribuir a la difusión de buenas prácticas, y facilitar herramientas de análisis de ciclo de vida de producto. Consideramos que debe promoverse el diseño de materiales duraderos, reutilizables y reciclables, para favorecer la incorporación de los mismos al proceso productivo y conseguir desacoplar el crecimiento económico del uso de materias primas y de la generación de residuos.

El sindicato debe exigir que se tomen decisiones congruentes con el diagnóstico actual de nuestros recursos hídricos y con la aplicación las directrices europeas y promoverá la modernización del regadío, la aplicación de la Directiva Marco del Agua y todas aquellas actuaciones orientadas un uso eficiente del agua.

Consideramos que el aprovechamiento integral de nuestros recursos forestales, la estabilidad del empleo, la prevención y el control de la contaminación y la movilidad a los centros de trabajo, son materias que deben ser objeto de negociación en el marco del diálogo social.

Debemos seguir planteando con rotundidad nuestra inclusión en los órganos de participación y de gestión de todos los

espacios naturales protegidos, y de manera especial, en los patronatos de los dos parques nacionales que nos afectan.

El Sindicato debe incrementar la colaboración con los grupos de acción local y especialmente con las coordinadoras de estos grupos que funcionan en nuestra Comunidad para elaborar y apoyar proyectos económicamente viables y ambientalmente sostenibles que promuevan la diversificación económica y el asentamiento poblacional.

Consideramos que los aprovechamientos tradicionales son un elemento sustancial para el desarrollo socioeconómico de los espacios rurales, pero es necesario impulsar en ellos una mayor diversificación de la actividad económica, buscando la puesta en valor de sus recursos endógenos y la mejora de los canales de comercialización de los productos y servicios. Es necesario potenciar las relaciones de la ciudad con el campo, en particular mediante el establecimiento de redes de circuito corto y de cercanía, para abastecernos de alimentos y materias primas del campo castellano y leones. La agricultura y ganadería ecológicas y la elaboración de productos derivados de esta práctica constituyen un nicho de empleo y de generación de riqueza que se debe apoyar.

El sindicato debe demandar en todos sus ámbitos de actuación y participación institucional la extensión de las tecnologías de la información y comunicación en el ámbito rural, la transferencia de tecnología desde los centros tecnológicos a las explotaciones e industrias agrarias y la creación de instrumentos financieros apropiados para el desarrollo de proyectos en este medio.

Consideramos imprescindible la elaboración de los Planes de Ordenación de los Recursos Forestales, así como la aplicación y desarrollo de los acuerdos del diálogo social concernientes a la política forestal y la protección del medio natural.

Eje 2. Las acciones del Objetivo 4

Establecer, en todos los niveles de nuestra organización, un sistema de alerta temprana que nos permita actuar con prontitud y eficacia desde los primeros indicios de situación de crisis y reestructuración de empresas de nuestra Comunidad, implantando un sistema de chequeo y detección de las transformaciones que se produzcan en la empresa, sistematizando toda la información a la representación de los trabajadores y trabajadoras, sobre su situación, perspectivas y proyectos de futuro.

Hacer efectivo, en la práctica, el derecho que los representantes de los trabajadores tienen a la información y la consulta sobre la evolución reciente y futura de la empresa, sobre su estructura económica y laboral y sobre las decisiones que ésta vaya a adoptar y que puedan provocar cambios sustanciales en el empleo, la organización del trabajo y/o las relaciones laborales.

Impulsar el protocolo de actuación en los casos de empresas en crisis, como instrumento de concertación capaz de establecer actuaciones que garanticen la

continuidad de la actividad productiva y el empleo en los casos de empresas que se encuentren inmersas en estas situaciones, buscando alternativas.

Diseñar y poner en marcha desde la Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de Castilla y León un fondo de capital riesgo que permita aportar financiación y gestión a las empresas en crisis, buscando que éstas alcancen, en el menor tiempo posible, un nivel de competitividad capaz de posicionarlas de nuevo con firmeza en el mercado de bienes y servicios.

Actuar de manera consecuente con el principio según el cual la pérdida de empleo y los despidos constituyen el último recurso al que sólo puede recurrirse en ausencia de otras soluciones alternativas menos drásticas. Ello implica que cualquier decisión que conduzca a la pérdida de empleos debe ser proporcional al objetivo que se persigue de garantizar la supervivencia de la empresa.

Insertar las políticas de reestructuración y crisis empresariales en el cuadro más amplio de las políticas de desarrollo industrial y reindustrialización.

Realizar un seguimiento de la evolución de las inversiones extranjeras y de los grandes grupos empresariales en Castilla y León, detectando y atendiendo a las nuevas necesidades surgidas que puedan influir en la captación, el mantenimiento y desarrollo de las inversiones en nuestra Comunidad. Combinar en ello un planteamiento preventivo y de anticipación, y en colaboración con los Observatorios, analizar la evolución de los distintos sectores industriales para promover las medidas que contribuyan a reducir los riesgos de deslocalización por pérdida de competitividad.

Impulsar la concertación, el diálogo social con la Junta de Castilla y León y la coordinación entre las empresas, sindicatos y administraciones públicas, para que las reestructuraciones industriales y las decisiones estratégicas de deslocalización se aborden de manera socialmente responsable. Exigiremos a estos grupos empresariales que complementen dichos procesos de deslocalización con medidas de acompañamiento o planes que compensen o palien sus efectos sobre la actividad económica y el empleo indirecto de la zona en la que estuviera localizada la empresa, permitiendo encontrar soluciones alternativas para todas las partes (empresa, trabajadores, comunidades locales y sociedad en general) a través de la consecución de un equilibrio entre los factores sociales y económicos, fomentando nuevas actividades económicas de creación de empleo.

Eje 2. Las acciones del Objetivo 5

Una política integral de RSE debe contribuir a unas relaciones laborales de calidad, incluyendo en éstas la contratación estable, la no discriminación, la igualdad efectiva de sexos, la práctica efectiva de la información y consulta a los trabajadores, la negociación colectiva, la duración ordenada de la jornada de trabajo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la seguridad y salud laboral, la formación y el acceso a una carrera profesional,

la promoción de los derechos sociales y fundamentales de los trabajadores y la mejora progresiva de la calidad del empleo en general. También las empresas deben asumir que la RSE supone prácticas responsables en materia de subcontratación y en la cadena de proveedores.

Instar en el seno del Diálogo Social al desarrollo de los acuerdos en materia de RSE, elaborando un plan estratégico que contemple medidas de difusión, sensibilización, formación y fomento de la implantación de la RSE en las empresas de nuestra Comunidad, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, teniendo en cuenta la adopción de criterios de responsabilidad social empresarial en la valoración de incentivos.

Establecer en las administraciones públicas, así como en las empresas públicas participadas de nuestra Comunidad, elementos que afiancen el compromiso con la RSE, entre otros, las compras públicas, ayudas públicas, etc. E incorporar la RSE a los currículos formativos.

Garantizar que las medidas de RSE en materia de relaciones laborales que pretendan implantar las empresas sean acordadas en el marco de la negociación colectiva.

Las empresas de Castilla y León con filiales, proveedores o subcontratistas no europeos, deben garantizar que los compromisos de RSE se incluyan expresamente en toda su cadena de producción; que se establezcan procedimientos solventes y transparentes de verificación de la aplicación de los derechos básicos del trabajo en todas ellas y se asuma una efectiva intervención sindical en toda su cadena de producción.

Así mismo debemos proseguir en nuestro trabajo de extender la RSE a las filiales de empresas de Castilla y León en el extranjero, siguiendo las buenas prácticas que hemos desarrollado ya en esta dirección.

Eje 2. Las acciones del Objetivo 6

Proteger la negociación colectiva ante aquellos que pretendan desmantelarla y hacerla ineficaz; fortalecer, en Castilla y León, los convenios colectivos de ámbito sectorial, que son los que regulan y dan cobertura a un mayor número de personas, principalmente tras los cambios de tan amplio calado que ha traído la última reforma laboral, limitando la ultraactividad a un año desde la denuncia del convenio, lo que puede suponer una desregulación de los derechos sociales adquiridos y un vacío de cobertura, en el caso de que no haya un convenio colectivo superior.

Impulsar con la patronal regional, y/o con las sectoriales y provinciales, compromisos mínimos sobre estructura y ordenación de la negociación colectiva en Castilla y León, para mantener un sistema de relaciones laborales fuerte que ayude a tener unas condiciones y costes laborales homogéneos en los distintos sectores de actividad, evitando el dumping empresarial a través del abaratamiento de la mano de obra.

Frenar todas las iniciativas que vayan en la dirección de masificar la creación de

nuevos convenios colectivos de empresa, principalmente los que afectan a un número escaso de trabajadores y trabajadoras, por ser donde menos implantación y fuerza sindical existe, escapándose del control e intervención del sindicalismo de clase, lo que pudiera llegar a suponer el abandono de los convenios sectoriales de referencia.

Enriquecer los contenidos de los convenios colectivos es la oportunidad que tenemos ante el momento de recesión económica que estamos viviendo, y utilizar la creatividad que nos permita afrontar la situación con armas nuevas. Frente a las cláusulas tradicionales relacionadas con los salarios, en un momento de verdadera dificultad de situar los avances salariales como principal objetivo, uno de los caminos más apropiados es el del desarrollo de cláusulas que supongan avances sociales, haciendo hincapié en aquellas materias que se han visto más afectadas por la reforma laboral, regulando la formación profesional, la contratación, la flexibilidad interna, el tiempo de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, la clasificación profesional, la movilidad, las condiciones de trabajo, la prevención de los riesgos laborales, etc.

Adoptar desde CCOO un papel activo en las empresas, participando en la fase de planificación y selección de las innovaciones tecnológicas, así como en la evaluación de los resultados y de sus repercusiones de la marcha general de la empresa, como parte integral de la negociación colectiva y garantizar que las medidas de RSE en materia de relaciones laborales, que pretendan implantar las empresas, sean acordadas en el marco de la negociación colectiva.

Impulsar los planes de igualdad, no sólo donde la Ley los establece como obligatorios, para, entre otros objetivos, reducir la brecha salarial y erradicar la discriminación laboral de las mujeres y avanzar en la conciliación de la vida laboral y familiar, incorporando la perspectiva de género en la negociación colectiva.

Reforzar la acción del sindicato en la lucha contra la violencia que se ejerce contra las mujeres en el ámbito laboral.

Consideramos que es fundamental incorporar en los convenios colectivos una regulación de las competencias y facultades que deben tener los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente, así como promover la implantación de sistemas de gestión ambiental certificados, especialmente el Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Ambientales.

Las comisiones paritarias de los convenios, los órganos de solución autónoma de conflictos (Serla), y la Comisión Consultiva de Convenios de Castilla y León, son a partir de estos momentos herramientas a usar en este nuevo terreno de juego adverso. Para ello, el sindicato organizará en Castilla y León este entramado, no sólo desde la perspectiva de estrategia sindical, sino también el mecanismo técnico articulador.

Avanzar hacia la integración de todos los empleados públicos en el sistema de mediación (Serla), con el fin de que todos los colectivos de Castilla y León tengan a su disposición un mecanismo de mediación colectiva.

Avanzar desde el tercer Acuerdo para la solución autónoma de conflictos (Asacl) hacia la cobertura a los conflictos individuales generados desde derechos colectivos.

Eje 2. Las acciones del Objetivo 7

Apoyar que se recuperen criterios de reparto de los fondos entre las autonomías, para atender mejor las necesidades de los territorios, como Castilla y León, social y poblacionalmente más sensibles. Abogamos por la aplicación de una política fiscal más progresiva, también a nivel regional, que permita obtener mayores recursos públicos al servicio del interés social.

Impulsar una reforma autonómica del IRPF, que incremente de manera progresiva su tarifa autonómica. Asimismo, apoyar la solicitud, a través del Consejo de Política Fiscal y Financiera, de una mayor equiparación a nivel nacional de la tributación de las rentas del capital con las del trabajo.

Exigir la recuperación de la capacidad recaudatoria y redistributiva de dos impuestos altamente progresivos, como son el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones y el Impuesto sobre Patrimonio, así como la introducción de progresividad en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales.

Promover la creación de nuevas figuras fiscales que permitan que los beneficios extraordinarios de determinados agentes económicos repercutan también positivamente en la recaudación y en el bienestar de la Comunidad: impuestos sobre actividades medioambientales negativas, impuesto a las grandes superficies comerciales y la apertura en festivos e impuesto sobre pernoctaciones turísticas.

Exigir el establecimiento de un plan ambicioso de lucha contra el fraude fiscal, cuantificable y basado en objetivos e indicadores, a partir de una adecuada dotación de medios económicos y humanos, con el fin de reducir significativamente los efectos enormemente negativos del fraude fiscal sobre la recaudación, la equidad, la justicia y la propia legitimidad del sistema.

Apoyar la flexibilización de los plazos de consolidación fiscal para España, hacia unos objetivos más realistas, que beneficie a los objetivos presupuestarios de las comunidades autónomas y, con ello, que deje de ahogar financieramente a los servicios básicos del Estado del bienestar que éstas prestan.

Es necesario que, una vez que el sector público recupere la capacidad de obtener los recursos necesarios para acometer sus funciones, los ponga al servicio del desarrollo económico y territorial y del interés social, a través de las imprescindibles y urgentes políticas de estímulo del crecimiento económico y para la creación de empleo.

Eje 2. Las acciones del Objetivo 8

Nuestra condición de sindicato socio-político nos exige involucrarnos en las decisiones que en nuestra Comunidad se adopten para alcanzar unas mejores condi-

ciones de vida de la ciudadanía. Participar en la vida política de Castilla y León es un derecho de CCOO como primera fuerza sindical y a la vez una responsabilidad. Las vías para esta participación son diversas y de diferente naturaleza, entre ellas, el Dialogo Social, la Participación Institucional, las relaciones con las instituciones y con los partidos políticos, así como nuestra colaboración con las organizaciones de la sociedad civil de la Comunidad.

Debemos fomentar el alcance de acuerdos de Comunidad, entre los partidos, el gobierno, y los sindicatos, organizaciones empresariales y otras organizaciones, especialmente en materias como la lucha contra la despoblación, el blindaje de los servicios públicos, la ordenación del territorio y en general todas aquellas relacionadas con un mayor desarrollo estatutario y con la defensa del estado del bienestar. El manifiesto de Villalar es más un símbolo que un acuerdo eficaz, pero une a todas las fuerzas sociales y políticas en objetivos compartidos para la sociedad de Castilla y León y de defensa del autogobierno y del progreso social y económico de la región.

Dar continuidad y avanzar en el desarrollo del modelo de Dialogo Social establecido en el Estatuto de Autonomía y en la Ley del Dialogo Social y de la Participación Institucional, que en estos años hemos venido desarrollando junto con la Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales.

Mantener del Dialogo Social basado en acuerdos concretos y evaluables, que estén respaldados por partidas presupuestarias específicas y, en su caso, recogidos en la normativa legal acordada, que asegure su eficacia.

Las propuestas de negociación del Dialogo Social deben ceñirse a objetivos sociales y económicos propios de la actividad del sindicato, procurando que estos no invadan otros escenarios reservados al ámbito político y parlamentario.

Impulsar la implicación de las federaciones en el Dialogo Social, ampliando su participación en los procesos de elaboración de propuestas y de negociación para enriquecer y fortalecer nuestra posición y en su caso, para abrir espacios de diálogo social sectorial.

Abrir marcos de participación institucional y de negociación de acuerdos en el ámbito local (provincia y municipios) trasladando la filosofía recogida por el Estatuto de Autonomía y la Ley del Dialogo Social.

Difundir en el seno de la organización las propuestas y actuaciones del sindicato, tanto en el Diálogo Social como en los órganos de participación en los que estamos presentes, reforzando la comunicación vertical en ambos sentidos.

Potenciar el trabajo que el sindicato lleva a cabo en los órganos de participación institucional, incrementando el número de nuestras propuestas y ganando en su coherencia y homogeneidad.

Exigir el cumplimiento de la legislación que recoge la presencia del sindicato en los órganos de participación en los que hasta el momento no se nos ha dado acceso, incumpliendo la ley del Diálogo Social y de la

regulación de la Participación Institucional, para lo que deberán acometerse los cambios legales necesarios. También debemos exigir un reparto más equilibrado de las representaciones sindical y empresarial en aquellos órganos en los que la presencia de patronales sectoriales genera un importante desequilibrio a su favor.

Programar acciones formativas y de coordinación para quienes participen en órganos institucionales de un mismo ámbito, a fin de mejorar su desempeño y dar una mayor coherencia a nuestra participación, mediante la puesta en común de las experiencias y conocimientos y la adopción de estrategias compartidas, bajo la dirección de la secretaría de la US a la que esté adscrito el órgano. Para la realización de este trabajo, así como para asesorar a quienes representan al sindicato en órganos de participación se contará con el apoyo del Gabinete Técnico de la Unión Sindical.

Fomentar el intercambio de información y la cooperación con otras organizaciones sociales para la elaboración de propuestas, con el fin de dotarlas del mayor rigor que se deriva de una visión más amplia y para aumentar sus posibilidades de éxito.

El Consejo Económico y Social es uno de los órganos de participación autonómicos de mayor relevancia por tratarse de una de las instituciones en que se basa la democracia participativa en nuestra Comunidad y por las funciones que tiene asignadas. Es un espacio de interlocución y mediación entre las organizaciones sindicales, empresariales, agrarias, de economía social y de consumo y con la propia Junta de Castilla y León. En momentos como el actual, cuando la crisis ha justificado en otras comunidades la supresión o la suspensión de sus respectivos CES, el sindicato debe reafirmar su compromiso con esta institución.

Las Cortes de Castilla y León deben ser objeto de mayor atención del sindicato. Un mayor seguimiento de su actividad y nuestro contacto y colaboración con los grupos parlamentarios reforzará el cumplimiento de los acuerdos del Dialogo Social cuando éstos sean debatidos y traducidos en normas en el Parlamento, evitando a su vez su devaluación o desvirtualización en ese proceso.

Propugnar que la Junta de Castilla y León establezca cauces efectivos de participación de las asociaciones y organizaciones de la sociedad civil en los procesos de elaboración de las leyes y otras disposiciones de carácter general, así como el diálogo abierto, transparente y regular, en el sentido que venimos planteando de dotar a la Comunidad de un modelo de democracia participativa más amplio y profundo que el actual.

Impulsar acciones en materia de cooperación sindical transfronteriza, transnacional e interregional, especialmente en el marco de la macroregión RESOE, (Regiones del Sudoeste Europeo), mejorando la coordinación entre los diferentes comités sindicales interfronterizos regionales (CSIR) de la frontera hispanolusa, la administración regional y las federaciones de los sindicatos integrantes.

10
CONGRESOEJE
3
CCOO
comisiones obreras
de Castilla y León

El Modelo Social. Las redes de protección y los servicios públicos de calidad. La construcción y defensa del “estado del bienestar social”

Eje 3. Objetivos

1. Defensa de los servicios públicos para una mejor atención, de calidad, universal y gratuita.
2. Recuperar la educación de calidad y en igualdad, en todos sus niveles, como un compromiso social irrenunciable frente a las políticas regresivas adoptadas por los gobiernos como consecuencia de la crisis.
3. Defensa del sistema sanitario regional como elemento de cohesión social.
4. Contribuir al mantenimiento y reforzamiento del Sistema Público de Pensiones como eje fundamental del Estado de Bienestar. Aumentar, en el sindicato y en la sociedad, el conocimiento del Sistema de Seguridad Social.
5. Reforzar las actuaciones encaminadas a favorecer la integración social y laboral, evitando o corrigiendo las situaciones de riesgo de exclusión, promoviendo la igualdad y la cohesión social.
6. Impulsar el desarrollo de unos servicios sociales de calidad basados en derechos subjetivos, con una orientación integral, que suponga la ampliación y fortalecimiento del conjunto del sistema de servicios sociales.
7. Dotarse de las herramientas necesarias para garantizar la movilidad universal y el acceso a un servicio público de transporte de calidad para toda la ciudadanía.
8. Conseguir que en Castilla y León el derecho a la vivienda sea una realidad.

Eje 3. Las acciones del Objetivo 1

El principio básico de la redistribución de la riqueza, como elemento corrector de las insuficiencias de la economía de mercado, es la solidaridad entre la ciudadanía. Se lleva a cabo a través de dos instrumentos, un sistema fiscal justo y progresivo y una política de gasto social equitativa, que sirva para superar las desigualdades aportando cohesión social a través de la igualdad de oportunidades y que dé respuesta adecuada a las nuevas necesidades y demandas sociales.

La defensa de los servicios públicos de gestión pública directa será el eje de nuestro discurso y de nuestras propuestas. En este sentido exigiremos que se detenga el desmantelamiento de los servicios públicos, que se revierta la tendencia de recorte presupuestario que están sufriendo, para recuperar los niveles de calidad en que se estaban prestando antes de llevarse a cabo los recortes, que se avance en acercar el gasto en Castilla y León a los indicadores medios europeos, asegurando su financiación a través de los presupuestos públicos, porque además contribuyen a la dinamización de la economía real, a la creación de empleo y al mantenimiento de la demanda agregada.

Minimizar los efectos de la reducción del gasto público, impulsando la gestión eficaz de los recursos, que esté basada en la coordinación administrativa con el fin de evitar vacíos y duplicidades de actuaciones.

Exigir una red de servicios públicos que responda a criterios sociodemográficos y de reordenación territorial, bien dotada de recursos y programas para que dispense una atención suficiente y de calidad, accesible a todos los habitantes de la Comunidad con independencia de su lugar de residencia.

Apuesta por que el gasto público se dirija al incremento de la oferta de servicios públicos, prestados y gestionados por las administraciones, por ser éstos generadores de empleo de calidad frente a políticas de subvención de la prestación privada de estos servicios.

Establecimiento de sistemas de control de la calidad y del acceso a los servicios públicos, especialmente cuando éstos sean gestionados por empresas privadas, tanto si es a través de acuerdos de colaboración público-privada, como mediante la externalización de los servicios.

Rechazar las medidas que supongan la generalización del pago por el uso de los servicios públicos por parte de los usuarios, ya que esto puede suponer una barrera en el acceso a los mismos para el sector de la población con menores rentas, que es quien más necesita de ellos. Es preciso reforzar el carácter solidario y de equidad que los servicios públicos deben tener.

Eje 3. Las acciones del Objetivo 2

Reclamar el mantenimiento y desarrollo del sistema educativo público, que atienda de forma equilibrada a toda la población y en todo el territorio de Castilla y León, garantizándose el derecho a una educación obligatoria digna y en permanente mejora, que asegure el reparto equitativo de minorías étnicas, inmigrantes y alumnado con dificultades educativas específicas entre los centros públicos y concertados. Es preciso incrementar los niveles de escolarización en el primer ciclo de educación infantil, aumentando la oferta en la red pública; reforzar los instrumentos de lucha contra el fracaso escolar y el abandono temprano de los estudios; considerar la orientación como elemento clave en todas las fases y etapas

del proceso educativo; garantizar la escolarización y la admisión en condiciones de igualdad; luchar por la erradicación de cualquier forma de violencia en las aulas y el respeto democrático a todos los miembros de la comunidad educativa; mantener el compromiso en defensa de la escuela pública y laica.

Será preciso atender adecuadamente la dotación de las escuelas rurales, como vía de arraigo y desarrollo de ese medio, así como las situaciones de interculturalidad y el desarrollo de las capacidades lingüísticas del alumnado extranjero, para evitar el deterioro en la calidad de la enseñanza. Y habrá que velar por el aumento de la inversión para atender las necesidades de formación básica de la población adulta, así como para ampliar las vías para la impartición y el reconocimiento de dicha formación obligatoria a la población adulta que careciera de él.

Comisiones Obreras desarrollará su actuación en estas materias en coherencia con la Comunicación de la Comisión “Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” que establece, entre otros, los objetivos a alcanzar por los sistemas europeos de formación y educación a lo largo de esta década; en particular, la reducción al 10% de la tasa de abandono escolar y el incremento hasta el 40%, del porcentaje de ciudadanía con estudios superiores completos.

Como elementos de un sistema educativo público de calidad será preciso también el desarrollo de medidas, líneas y programas complementarios, que contribuyan a la mejora de la educación en general y faciliten la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas en edad escolar: comedores escolares, transporte

escolar, actividades extraescolares, programas de conciliación de la vida laboral y escolar, actividades extraescolares, deporte escolar, etc; así como la dotación de medios materiales y humanos para la realización de todas estas actividades. Lo promoveremos a través de acuerdos con la Administración, buscando la acción coherente y coordinada con las federaciones implicadas en la defensa de la educación de calidad y de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del sector.

La Formación Profesional del Sistema Educativo debe contribuir de manera decisiva a los objetivos de formación y cualificación de toda la población, incluida la trabajadora, como un instrumento de calidad al servicio del cambio de modelo productivo así como una herramienta estratégica contra el abandono escolar y el déficit de formación reconocida que afecta a nuestro mercado de trabajo. Con esa perspectiva exigiremos una oferta formativa amplia y diversificada y la dotación de los recursos necesarios para poder impartir dichas enseñanzas con los niveles de calidad, profesionalidad y actualización tecnológica que el sistema productivo requiere.

Igualmente es necesario continuar con la adecuación de las universidades de la región, en particular de las cuatro universidades públicas, y de las titulaciones que imparten, a los objetivos y criterios del Espacio Europeo de Educación Superior, en desarrollo de la Declaración de Bolonia de 1999, reforzándose las conexiones entre los ciclos formativos de grado superior de FP y las titulaciones universitarias de familias afines, para fomentar el tránsito de alumnado entre estas enseñanzas.

A través de nuestra presencia en los consejos sociales de las cuatro universidades públicas, será preciso promover la

transferencia de conocimiento y tecnología entre las universidades y su entorno productivo, así como de las distintas universidades entre sí, estimulando la elaboración, por parte de aquéllas, de ofertas formativas de carácter modular o adaptadas a las necesidades de colectivos de trabajadores y/o empresas, de manera que se refuerce el impacto de estas enseñanzas sobre el conjunto de la sociedad y sobre el sistema productivo.

En momentos como el actual, el sindicato seguirá defendiendo un modelo educativo que garantice la igualdad de oportunidades como elemento básico de cohesión social y por tanto, exigiremos que el nivel socioeconómico de las familias no sea un obstáculo para que la ciudadanía de nuestra comunidad acceda a la educación.

Eje 3. Las acciones del Objetivo 3

El aumento de la población, su paulatino envejecimiento y el incremento de los costes sanitarios, así como la insuficiente financiación del sistema público de salud a través de los presupuestos de la Comunidad y su intento de desprestigio con el fin de buscar en él oportunidades de negocio, están provocando serias dificultades en el sistema sanitario, que es la base para el desarrollo del estado del bienestar, hasta el punto de que puede poner en cuestión su sostenibilidad futura, así como sus principios de gratuidad y universalidad.

Es necesario abordar los problemas de gestión y gobernanza del sistema sanitario regional, dando una solución equitativa, eficiente y sostenible a sus problemas de financiación, desde la legitimidad social que éste tiene, motivada en su universalidad, en la alta cualificación de sus profesionales y en los buenos resultados que ofrece, a pesar de que su coste sea inferior a la media europea. Es preciso lograr la reversión en las materias que han sufrido mayor desgaste y depreciación como la pérdida de calidad, el copago, la exclusión de medicamentos, las listas de espera, la reducción de servicios, etc y avanzar en la disminución de las desigualdades sociales y territoriales existentes.

Impedir que se produzcan nuevos ensayos de gestión privada en materia sanitaria a partir de recursos públicos, como ha sido el caso de la construcción y explotación del Hospital de Burgos y devolver éste al sistema público de gestión pública.

Exigir la dedicación de mayores recursos a las políticas de salud pública para la prevención y detección de enfermedades y la promoción de modos de vida saludables, que redunden en una mejor calidad de vida de la ciudadanía, a la vez que en la reducción de costes del sistema sanitario. A la vez, debe reforzarse el sistema de atención primaria por su proximidad al ciudadano, incrementando el tiempo de atención por paciente, potenciando su coordinación con el sistema de acción social en cumplimiento del plan estratégico, sin dejar de lado otros aspectos como la formación en geriatría y la investigación biomédica.

Es preciso dotar a nuestro sistema de salud de los profesionales necesarios para atender con garantías las necesidades de la población allá donde viva y llevar a cabo las medidas organizativas oportunas para aumentar la eficiencia de las instalaciones, equipamiento y profesionales. El interés político por desprestigiar la Sanidad Pública se concreta en la masificación y en las listas de espera para intervenciones quirúrgicas, consultas de los especialistas, pruebas diagnósticas y, más recientemente, para la medicina de familia y la pediatría.

Defensa de los derechos en relación a la salud sexual y la planificación familiar que permiten libertad y autonomía a las mujeres en relación a su sexualidad y a su maternidad. Promoción de la educación sexual y un acceso más fácil a la anticoncepción.

Promover en los consejos de salud de Castilla y León (regional, de área y de zona básica de salud) las mejoras en el funcionamiento del sistema sanitario que son demandadas por la población, fundamentalmente en lo referido a dotación de profesionales, cartera de servicios, calidad del servicio y tiempos de espera.

Eje 3. Las acciones del Objetivo 4

Con independencia de la responsabilidad confederal de liderar el planteamiento político y técnico sobre el Sistema de Seguridad Social, es necesario coordinar, preparar y reforzar el conocimiento en nuestro ámbito sobre la vital importancia del sistema de pensiones como piedra fundamental del denominado Estado de Bienestar Social.

Es necesario identificar los responsables provinciales y federales en esta materia, que determine la ejecución de las funciones derivadas para una atención adecuada para la organización y la afiliación en su ámbito.

El sindicato debe erigirse en el primer defensor del actual sistema. Debemos prepararnos para mejorar nuestra capacidad de respuesta. Se elaborará un Plan de Formación de distintos niveles, dirigido a cuadros sindicales, delegados de personal y técnicos del sindicato y de información a la afiliación, a través de jornadas abiertas y de otros instrumentos de difusión.

Consideramos necesario avanzar para poder prestar, a medio plazo, un asesoramiento específico en materia de seguridad social, con carácter previo a la intervención del Servicio Jurídico Regional. Para ello desarrollaremos una formación dirigida al equipo técnico de la asesorías, que reforzaremos con la implantación de un programa telemático para asesoramiento y formación.

Se elaborará un procedimiento para la coordinación del personal técnico que asesore en seguridad social, con las asesorías jurídicas de cada ámbito, al objeto de mejorar y reforzar la coordinación interna y una más eficiente organización de los recursos internos.

Periódicamente, desde la secretaria responsable, se elaborarán estudios e informes encaminados a tener un mayor conocimiento sobre la evolución de las

prestaciones, calidad e importancia de su mantenimiento y reforzamiento. Estos estudios e informes deberán de ser instrumentos para el análisis y la propuesta de las distintas organizaciones sobre esta materia.

Se intensificará el trabajo en las comisiones provinciales de INSS, como órgano de control y seguimiento de la evolución de la afiliación y las prestaciones en cada provincia. Además, entre otras actuaciones, se trasladará a la Inspección de Trabajo las situaciones de fraude a la Seguridad Social.

Eje 3. Las acciones del Objetivo 5

Negociar en el marco del Diálogo Social, una propuesta para el acceso a bienes de primera necesidad y ayudas de emergencia que garantice, mediante un decreto, condiciones homogéneas en toda la Comunidad para cubrir necesidades básicas de subsistencia. Desarrollo y aplicación de la norma.

Hacer un seguimiento pormenorizado de la casuística de la Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC), para exigir el cumplimiento de este derecho, de forma que se eliminen las rigideces y las exigencias abusivas que hace la Administración en la interpretación de esta norma.

Ante la situación de desamparo que puede generar la crisis, es necesario vigilar, en un ámbito específico, que la protección de la infancia sea efectiva y coordinada a través de los programas y servicios disponibles al efecto.

Impulsar las políticas de género en la Comunidad, exigiendo la evaluación de los vigentes planes de igualdad y de violencia de género y la negociación de nuevos planes en estos ámbitos. Reclamamos mayor dotación de recursos humanos y económicos dirigidos a desarrollar estas políticas y utilizaremos el marco del diálogo social y de la participación institucional para conseguirlo.

Lograr que el desarrollo reglamentario de la Ley de Violencia de Castilla y León recoja las principales reivindicaciones que el sindicato hace en este sentido, para ello, entre otros espacios, exigiremos que la Comisión Territorial contra la Violencia de género participe en su elaboración.

Promover el desarrollo de políticas específicas dedicadas a la población joven, dirigidas a facilitar su emancipación mediante el acceso al empleo, a la vivienda y, en general, a garantizarles la igualdad de oportunidades.

Defensa de las políticas públicas de integración social dirigidas a la población inmigrante. Comunicación directa con las federaciones del área pública para hacer vigilancia y seguimiento de las posibles vulneraciones de derechos y participación activa y propositiva en los órganos de participación institucional sobre inmigración existentes, tanto a nivel local como a nivel regional, utilizándolos como plataformas de reivindicación y canalización de la defensa de los derechos de las y los inmigrantes, en especial en las cuestiones relacionadas su derecho a ser usuarias y usuarios de los servicios públicos.

Eje 3. Las acciones del Objetivo 6

Participar activamente en el desarrollo reglamentario de la Ley de Servicios Sociales, especialmente en lo que atañe al Catálogo de Servicios; creación de los consejos provinciales y participación del sindicato en ellos, así como en el comité consultivo ya creado; conciertos de plazas residenciales; Mapa de Servicios Sociales y sistema de acreditación de empresas y servicios.

En lo que se refiere al Acuerdo de Infraestructuras Residenciales, se continuará exigiendo su cumplimiento, sobre todo en cuanto a plazas públicas, aunque haya que adecuarlo temporalmente al contexto actual, puesto que es un servicio indispensable para la gran dependencia.

Demandar una estrategia de modernización y adecuación del parque de plazas residenciales para personas dependientes, de forma que se propicien los centros residenciales multiservicios que presten al mismo tiempo atención residencial, estancias diurnas, servicios de comedor, de animación sociocomunitaria y de participación familiar, etc.

Seguir apostando por que la atención a la dependencia en Castilla y León continúe priorizando servicios en lugar de prestaciones económicas, puesto que son generadores de más y mejor empleo. Esto supone consolidar la red de centros y servicios y ampliar la oferta pública.

Proponer una mayor implantación de la cartera de servicios de ayuda a domicilio, que complemente y desarrolle este servicio básico: catering, lavandería, servicio de noche, etc., y ofrezca prestaciones adaptadas a las necesidades de las personas usuarias en su entorno habitual.

Trazar una estrategia de actuaciones que desemboque en un Plan de Coordinación Sociosanitaria Regional efectivo y eficiente, no sólo desde la perspectiva de recursos económicos, sino fundamentalmente desde la atención social y sanitaria a las personas.

Impulsar las políticas sociales en la actividad del sindicato, a través de la dinámica interna habitual, así como avanzar en la conformación del grupo de debate específico para generar opinión y propuestas e incluir en él otras perspectivas a través de la participación de las federaciones implicadas.

Eje 3. Las acciones del Objetivo 7

Promover e impulsar la elaboración de planes de movilidad sostenible en las ciudades de Castilla y León donde aún no se han desarrollado, participar en los consejos o mesas de movilidad para incluir las demandas de mejora del transporte al trabajo, asegurando el transporte público a los centros de mayor actividad, con horarios y frecuencias adaptadas a la jornada laboral, favoreciendo la intermodalidad y garantizando la seguridad en los desplazamientos a pie y en bicicleta.

El Sindicato intervendrá en los instrumentos de planificación urbanística, promoviendo un crecimiento ordenado de las ciudades y sus alfores y defendiendo un

modelo urbano compacto. Exigiremos la realización de estudios de movilidad generada y de planes coordinados de transporte público urbano e interurbano.

Reclamamos una ley que establezca los principios y objetivos a los que debe responder la movilidad sostenible en nuestra Comunidad Autónoma, en lo que afecta a las personas y al transporte de mercancías.

Revisar la construcción de las vías de alta capacidad, proyectadas en el plan de carreteras 2008-2020.

Impulsar un buen servicio de transporte entre los núcleos de población y reivindicar la elaboración de un plan de transporte de viajeros de Castilla y León que debe definir la red de servicios y equipamientos para el transporte de viajeros.

El transporte y la distribución de mercancías por ferrocarril deben fomentarse en nuestra Comunidad Autónoma. Consideramos que es necesario acometer mejoras en la red ferroviaria para adaptar

ésta a la demanda actual, mejorando la intermodalidad y la accesibilidad al ferrocarril e incorporando medidas fiscales que favorezcan la transición a este medio.

Eje 3. Las acciones del Objetivo 8

El acceso a una vivienda digna es un derecho básico e irrenunciable que reconoce nuestra Constitución, y que condiciona el resto de derechos subjetivos que configuran el denominado estado de bienestar. La propiedad no es la única vía de acceso a la vivienda, ni es la más viable para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras. Desde el sindicato exigimos un cambio radical de las políticas públicas de vivienda, favoreciendo el alquiler de viviendas frente a la compra.

Está demostrado que los incentivos económicos, como las subvenciones y las desgravaciones fiscales, se traducen automáticamente en incremento de precios, por lo que promotores y constructores son

los únicos beneficiarios de estos incentivos, apropiándose de la totalidad de las ayudas públicas, contribuyendo a la generación de la burbuja inmobiliaria y a la gravísima crisis económica que padecemos. Nuestra propuesta es que se eliminen las desgravaciones fiscales generalizadas a la compra de la vivienda y que sean sustituidas por medidas de fomento del alquiler de la vivienda habitual, especialmente para las personas con rentas más bajas.

El sindicato exigirá a las administraciones autonómica y local, la realización de planes de rehabilitación, acondicionamiento y puesta en alquiler de viviendas vacías. Deberán buscarse formulas que penalicen fiscalmente a los propietarios de viviendas vacías que no opten ni por la venta ni por su puesta en alquiler. En este sentido, consideramos que el stock de viviendas que en este momento tienen las entidades financieras brinda una oportunidad única para articular un parque público de vivienda en alquiler.

La construcción de vivienda de protección oficial debe orientarse exclusivamente al alquiler, pues la irreversibilidad asociada a la concesión de la vivienda en propiedad, impide destinar dicha vivienda a las personas más necesitadas y facilita la especulación con inmuebles de financiación pública.

Las personas que padecen un proceso de ejecución hipotecaria no sólo pierden sus viviendas habituales, sino que en muchas ocasiones, se quedan con buena parte de su deuda hipotecaria. Planteamos hacer de la dación en pago la fórmula preferente para la resolución de este conflicto, extinguiéndose totalmente la deuda junto con los intereses y costas, con la entrega de la vivienda. Asimismo planteamos que cuando concorra esta circunstancia deberá permitirse la continuidad en el uso de la vivienda a cambio de un alquiler social ajustado a la renta de la persona desahuciada.



La organización del Sindicato

Previamente hemos descrito la situación en que se encuentra en este momento nuestra sociedad. La crisis económica, las medidas de recorte de inversiones públicas y de gastos sociales y las reformas de la normativa laboral son los vectores fundamentales de la situación de nuestra Comunidad y, en consecuencia, deben ser los referentes en las actuaciones que el sindicato lleve a cabo. Nuestro objetivo debe ser la defensa de las personas y debemos trabajar para mantener y recuperar el empleo, evitar el deterioro de sus condiciones laborales, fortalecer las redes de protección social, necesarias para quienes son expulsados del puesto de trabajo y consolidar los servicios públicos como eje vertebrador del estado del bienestar que garantiza igualdad de oportunidades y cohesión social y territorial.

Es el momento de analizar en qué estado se encuentra el sindicato para hacer frente a estas importantes tareas que hemos asumido. Conocer nuestras debilidades y nuestras fortalezas nos permitirá adoptar las decisiones más adecuadas para afrontar los retos que tenemos por delante y para anticiparnos a otras situaciones que, sin duda, están por llegar.

Aunque mantenemos el alto grado de compromiso de nuestra organización con el conjunto de la sociedad, la propia situación por la que ésta atraviesa, principalmente la difícil coyuntura económica actual, condiciona las tasas de incorporación al sindicato de nuevos afiliados y afiliadas y el mantenimiento de la afiliación actual. Si bien es cierto que la pérdida afiliativa experimentada en estos cuatro años desde el IX Congreso, es proporcionalmente muy inferior a la pérdida de población asalariada que ha sufrido la Comunidad.

Se constata que existen dos tipos de afiliados y afiliadas; una afiliación que es fiel a la organización y mantiene su afiliación al sindicato y otra segunda afiliación coyuntural que viene al sindicato cuando necesita asesoramiento sindical o jurídico o porque necesita protección y tutela en su situación laboral. Esta afiliación, menos estable, es la que necesitamos consolidar. Es preciso abordar políticas de discriminación positiva sobre la afiliación más antigua, en detrimento de ésta otra afiliación oportuna y oportunista.

La persistencia de la actual situación económica tendrá como consecuencia que en los próximos años nuestro crecimiento afiliativo esté por debajo del experimentado anteriormente. Esto, unido a la reducción de los ingresos que el sindicato obtiene por otras vías, tienen que llevarnos a la adopción de medidas que sirvan para evitar un posible colapso de la organización.

En situaciones como ésta, se hace más necesario que nunca conseguir aunar todos los recursos de la organización en un traba-

jo que dé como resultado algo más que la suma de nuestras individualidades. Es necesario conseguir agregar las fortalezas del conjunto de nuestras organizaciones sectoriales y territoriales para, entre todos, contrarrestar nuestras debilidades, y para ello deberemos lubricar y sincronizar nuestra maquinaria interna, de modo que CCOO de Castilla y León continúe siendo la primera fuerza sindical en representatividad, capacidad propositiva y en poder de convocatoria y de movilización.

En el proceso congresual anterior vimos la posibilidad de iniciar la descentralización de las organizaciones territoriales. Hoy en día, la situación de la sociedad, del tejido productivo y del propio sindicato, no aconsejan continuar por ese camino, más allá de los ámbitos y estructuras comarcales que en este momento tenemos consolidados.

Es preciso acometer una racionalización organizativa, si bien la realidad de nuestra Comunidad y del propio sindicato no admiten soluciones homogéneas y sí aconsejan la adopción, en cada caso, de un modelo adecuado a sus necesidades, sus recursos y las perspectivas de futuro.

El sindicato no ha mostrado la necesaria agilidad para adaptarse y aprovechar la inmediatez que permiten las nuevas formas de comunicación. El avance en estos soportes es de tal magnitud que otros movimientos sociales son capaces de responder con mayor celeridad a las situaciones a que nos enfrentamos, lo que ocasiona que cuando llegue nuestro mensaje otros ya hayan creado opinión.

En un territorio tan amplio como Castilla y León es imprescindible aprovechar las ventajas que permiten las nuevas tecnologías, para la comodidad y el ahorro económico en el trabajo en la organización, evitando desplazamientos. Esto comporta ahorros económicos y de tiempo, reducción de riesgos de accidentes y mayor agilidad a la hora de adoptar decisiones. En este objetivo el uso de la videoconferencia puede tener un importante valor, y de hecho, algunas federaciones ya lo han adoptado en su dinámica habitual de trabajo en nuestra Comunidad.

Las tecnologías de la información y de la comunicación facilitan muchas de las tareas del sindicato, si bien comportan un serio peligro en lo concerniente a la protección de datos, cuya seguridad es una prioridad para nuestra organización, dado que nuestra actividad sindical tiene una tipificación muy alta en las políticas de seguridad informática y cualquier error o descuido puede comportar importantes sanciones económicas. Sobre este aspecto hay que desarrollar una cultura del uso de los datos de la afiliación que garantice su total confidencialidad y hay que seguir extendiendo la misma a toda la estructura sindical hasta las secciones sindicales.

A pesar de la insistente campaña de descrédito del sindicalismo de clase en general y del sindicato en particular, que llevamos viviendo los últimos años, lanzada desde los medios más reaccionarios de la prensa y que tienen una cierta acogida por parte de la sociedad, en tanto que se nos identifica con otros estamentos e instituciones que han demostrado en estos años una falta de principios éticos y democráticos, los fundamentos éticos de CCOO siguen estando vigentes en la actualidad. Nuestra obligación debe ser plantearnos de forma permanente su adecuación a los cambios que la sociedad experimenta. Los nuevos contextos en los que el sindicato desarrolla su labor nos obligan a realizar esta tarea, ya que de no hacerlo corremos el riesgo de distanciarnos de los trabajadores y las trabajadoras, de no conocer sus necesidades y de no saber identificar lo que demandan del sindicato.

La construcción de la ética sindical debe realizarse de una manera deductiva, tomando los principios que, en base a la reflexión conjunta, seamos capaces de consensuar, para extraer de ellos las conclusiones sobre las que asentar nuestra acción y orientar nuestras propuestas. El sindicato debe tener conciencia y debe reflejar con claridad cuáles son sus valores, sus metas, sus buenas y sus malas prácticas, para que todos sepamos que las decisiones que tomemos en nuestros órganos democráticos y en nuestra actividad diaria, responden claramente a los valores que definen el soporte ético de nuestra organización.

Hemos de ser conscientes de la necesidad, ahora más que nunca, de buscar la máxima eficiencia de los recursos de que dispone la organización desde cualquiera de sus procedencias, esto es, las cuotas de la afiliación, las compensaciones recibidas de la administración por nuestra función de agentes sociales y por nuestro trabajo en los órganos de participación institucional y la subvención por el desarrollo de actividades de servicios a toda la ciudadanía (programas finalistas) en los campos de la formación y la salud laboral, entre otras.

La atención a la afiliación es y debe seguir siendo un principio fundamental de la actuación del sindicato. La evolución del tejido productivo que ha derivado hacia el sector servicios, que reduce el tamaño de las empresas y que descentraliza la actividad productiva, hace más difícil la presencia del sindicato en ellas. En primer lugar porque cada vez hay menos grandes empresas en las que asentar nuestro trabajo en potentes secciones sindicales y en segundo, porque en las pocas que hay, las tareas se han externalizado y su actividad se reparte entre un conglomerado de empresas con diferente identidad y adscripción.

No obstante, debemos seguir considerando la sección sindical y los delegados sindicales, donde haya, el pilar de la actua-

ción del sindicato en la empresa. Nuestros resultados electorales son mejores y las tasas afiliativas mayores donde tenemos constituida sección o tenemos representación sindical.

Las elecciones sindicales son el procedimiento por el que conseguimos la representatividad para la defensa de los trabajadores y de sus condiciones laborales. Nos otorgan la capacidad de interlocución que tenemos ante las instituciones. Ser nuevamente la primera fuerza sindical de Castilla y León, de igual modo que lo somos de España, es a la vez un orgullo y una responsabilidad. Orgullo de saberse depositario de la confianza de las trabajadoras y de los trabajadores, y responsabilidad de saber gestionar esta situación y de estar a la altura en la tarea encomendada, mediante propuestas acertadas y una buena gestión de los conflictos, en beneficio de quienes representamos.

Una vez más la fuerte participación de los trabajadores y trabajadoras en el proceso electoral refuerza la legitimidad obtenida por CCOO y por el sindicalismo de clase, como herramienta válida para mejorar sus condiciones laborales.

Uno de nuestros problemas es la dificultad de vincular con el sindicato, a los desempleados y a quienes finalizan su vida laboral. Puede parecer lógico que el sindicato sólo tenga razón de ser para estas personas en tanto se encontraban en activo y sin embargo son muchas las acciones que desarrollamos que tienen que ver con la situación de estos colectivos. Trabajamos para aumentar el empleo, para proporcionar soporte en los momentos de dificultad por los que atraviesan y en la defensa de los servicios públicos que garanticen una vida digna fuera del mundo laboral. Es preciso reflexionar acerca de sus necesidades y adoptar las medidas organizativas necesarias para conseguir que estas personas permanezcan en la organización.

Asimismo, tampoco llegamos con suficiente nitidez a los jóvenes que se encuentran en formación. Precisamente quienes en poco tiempo van a pasar al mercado de trabajo deberían ser objeto de una mayor atención por nuestra parte.

Somos la principal organización social de la Comunidad en respaldo, legitimidad, afiliación y capacidad propositiva y movilizadora, pero de poco nos valdría serlo si no fuésemos capaces de tejer a nuestro alrededor, como venimos haciendo desde hace tiempo, una red de organizaciones sociales en los diferentes ámbitos, con las que reforzar nuestras propuestas y nuestra legitimidad, con las que cooperar para tratar juntos de conseguir una sociedad más justa y con las que dar respuesta global a determinadas políticas, llevadas a cabo por los poderes públicos, que atenten contra los intereses de la ciudadanía y en especial de los más débiles.

Eje 4. Objetivos

1. Impulsar la cooperación entre las Organizaciones del Sindicato como garantía de estabilidad.
2. Ajustar la dimensión y mejorar el funcionamiento de nuestros Órganos de Dirección.
3. Racionalizar nuestra red de sedes, su permanencia, ubicación y uso.
4. La Formación Sindical: un valor estratégico para nuestra Organización.
5. La racionalización presupuestaria como herramienta sindical, utilizando vías de financiación propias y asegurando la transparencia en la gestión.
6. Gestión eficiente de los recursos humanos al servicio de la organización.
7. Gestión integrada e integral de recursos. Autonomía de las organizaciones y racionalización de criterios comunes en la gestión.
8. Incrementar la calidad de nuestras propuestas en los diferentes ámbitos de negociación y participación.

Eje 4. Las acciones del Objetivo 1

Dedicar nuestros recursos humanos, económicos y materiales a la consecución de nuestros objetivos sindicales estratégicos y, en especial, a garantizar la atención directa a la afiliación. La cooperación y la complementariedad de las Uniones Territoriales con los Sindicatos Provinciales y de éstos entre sí, será el elemento fundamental que garantice la optimización de los recursos y que permita reforzar las estructuras más débiles.

En los casos donde las diferentes estructuras no sean capaces de afrontar con garantías esos objetivos, se deberán establecer políticas de mancomunar los recursos disponibles, siendo las estructuras territoriales las encargadas de coordinar estas políticas. Conseguir unos servicios de atención de calidad nos obligará a disponer de equipos de sindicalistas bien formados para garantizar la calidad de la atención.

Reforzar la confederalidad de las organizaciones, compartiendo acciones y tareas que, siendo inherentes al área de organización, permiten conseguir una mayor corresponsabilidad en el éxito de la organización, tanto en representatividad como en capacidad propositiva y movilizadora.

Dotar de mayor estabilidad a nuestras estructuras, garantizando el debate sindical interno basado en contenidos y propuestas.

Mantener nuestra autonomía e independencia de los partidos políticos para reforzar la objetividad de nuestros análisis, propuestas y opiniones, lo que los hace merecedores de la atención y del respeto del conjunto de la sociedad castellana y leonesa, fortaleciendo el carácter sociopolítico de CCOO.

Eje 4. Las acciones del Objetivo 2

Dotar las estructuras territoriales y federativas de CCOO de Castilla y León,

de órganos de dirección adaptados, en modelo y tamaño, a la realidad sindical y a los recursos disponibles, con el objetivo de que sean operativos y resuelvan con eficacia las tareas derivadas de la actividad sindical e institucional. Para encontrar esa mayor operatividad debemos apostar por reducir el tamaño de nuestros órganos, evitando su sobredimensionamiento.

El Consejo de la Unión Sindical de Castilla y León contará con un máximo de 80 personas y, de igual manera, deberá reducirse el tamaño de los Consejos de las organizaciones que conforman las CCOO de Castilla y León, no debiendo superar las 40 personas. A la vez que debemos conseguir un mayor rigor en asistencia, puntualidad y permanencia en las reuniones.

De igual modo se procederá con las Comisiones Ejecutivas, cuyo tamaño deberemos procurar reducir, configurándolas con un número de personas en consonancia con la realidad del trabajo del sindicato y con los recursos disponibles. Es necesario también aumentar los porcentajes de avales requeridos para formalizar candidaturas para las Comisiones Ejecutivas (25%).

Eje 4. Las acciones del Objetivo 3

Analizar la situación actual de cada sede y los servicios que se prestan en ellas y adecuar las estructuras territoriales a la realidad afiliativa, fomentando la optimización de recursos sindicales para atender con garantías a la afiliación y a los trabajadores y las trabajadoras en general, utilizando para ello los recursos indispensables.

Presentar en el plazo de seis meses después del X Congreso una propuesta, consensuada entre las organizaciones, para racionalizar la red territorial de sedes, conciliando la atención a la afiliación y a los trabajadores con los recursos disponibles. Esto supone una revisión del proceso de descentralización iniciado hace años,

pero las disponibilidades actuales y las perspectivas de futuro nos conducen hacia este otro modelo, respetando en cada caso las realidades particulares que imposibilitan un modelo homogéneo para todo el territorio y manteniendo la actual estructura de comarcas existente.

Eje 4. Las acciones del Objetivo 4

Planificar la actividad de nuestros cuadros sindicales para garantizar la realización de acciones formativas específicas, al menos, una vez al semestre.

Continuar adecuando la formación sindical a las necesidades de las Organizaciones y a la necesaria renovación de las personas, haciendo especial hincapié en el ámbito juvenil y en el de la mujer, aumentando la participación de jóvenes en procesos de formación sindical durante los dos primeros años del mandato electoral.

Avanzar en la incorporación de las políticas de igualdad entre las materias de la formación sindical dirigida a las estructuras sindicales.

Reforzar y consolidar un equipo interno de formadores estable y multidisciplinar, integrado por personas de todos los ámbitos de nuestra Organización.

Volver a potenciar encuentros de reflexión y debate, de carácter periódico, que posibiliten el contraste de opiniones y permitan una visión amplia y plural.

Eje 4. Las acciones del Objetivo 5

Elaborar un plan de viabilidad y estabilidad financiera, que analizando todos y cada uno de los planes de gestión, permita disponer de una radiografía clara y precisa de la organización y establezca las líneas de desarrollo presupuestario y organizativo de cara al futuro.

Racionalizar el presupuesto con criterios de estabilidad presupuestaria, de manera que se garantice el funcionamiento ordinario de la organización y la correcta

respuesta a las situaciones de carácter excepcional que puedan surgir, previendo con la antelación suficiente las inversiones a realizar, para evitar desajustes financieros en la ejecución del presupuesto y la cobertura de necesidades a corto y medio plazo de los gastos a realizar.

Cumplimiento riguroso de los presupuestos, evitando desajustes y adoptando las decisiones de modificación, cuando sea necesario, en los órganos correspondientes de la organización.

Buscar la autosuficiencia económica principalmente a través del aumento de la afiliación, como única garantía de obtener recursos económicos propios para seguir manteniendo nuestra actividad de futuro. Mejorar la gestión de las cuotas, priorizando la modalidad de cobro por descuento bancario.

Generalizar el uso de la UAR como medio para la transferencia de fondos económicos entre las organizaciones confederadas, lo que nos permite el abono de los gastos internos sin tener que realizar operaciones bancarias, con la consabida reducción de costes financieros.

Mejorar los mecanismos de facturación de los servicios que presta el sindicato, para garantizar la eficiencia en el cobro, utilizando para ello la totalidad de las herramientas técnicas y legales que existen en la actualidad y reducción administrativa de la gestión contable, mediante el uso de nuevas herramientas.

Mantenimiento y desarrollo de las auditorías externas que establezcan los criterios contables, y posibiliten su adopción, su valoración y, en su caso corrección, de forma conjunta y coordinada.

Para avanzar en la línea trazada por las exigencias éticas que los trabajadores y trabajadoras nos demandan, se implantará un sistema de gestión ética y socialmente responsable como forma de dar respuesta desde el sindicato a los retos de transparencia, integridad y sostenibilidad, desde las vertientes económicas, ambientales y sociales.

Eje 4. Las acciones del Objetivo 6

Poner en valor el trabajo desarrollado por el personal de CCOO de Castilla y León, como elemento básico de la actuación del sindicato, fomentando su formación permanente, su promoción profesional y su implicación en los objetivos de la organización.

Valorar las necesidades de personal y racionalizar la plantilla, en coherencia con la ratio confederal en materia de RR.HH. y en función de los recursos disponibles, garantizando la actividad a desarrollar por el sindicato.

Garantizar un marco de relaciones laborales entre la plantilla y la dirección del sindicato basado en el diálogo, la transparencia y la confianza mutua.

Eje 4. Las acciones del Objetivo 7

Ajustar el gasto común a la realidad del sindicato, para evitar desajustes financieros en las organizaciones, garantizando el correcto funcionamiento de la actividad sindical.

Racionalización y valoración de los costes fijos de nuestra organización de cara a abrir, en su caso, líneas de negociación con proveedores para la reducción de los mismos. Centralización de la gestión de compras, con el objetivo de reducir el número de proveedores y así conseguir precios más ventajosos.

Analizar el uso de las infraestructuras del sindicato, cuantificando su coste, para adoptar, en su caso, medidas de reubicación que contribuyan a reducir los gastos totales de la organización, sin perjuicio de la calidad de nuestros servicios.

Eje 4. Las acciones del Objetivo 8

Consolidación del Gabinete Técnico como un departamento multidisciplinar de estudio, análisis, debate y prospectiva sobre materias de índole económica, laboral y social, fundamentalmente referidos a Castilla y León, mediante la elaboración de estudios e informes, sobre temas relacionados con la actividad del sindicato, que faciliten a los órganos de dirección un asesoramiento solvente en la toma de decisiones. Avanzar en la programación de actividades y la elaboración de documentos de divulgación sobre estos temas, tanto dirigidos a los cuadros sindicales, como a la afiliación y a la ciudadanía, aglutinando en dicho gabinete a todas las personas del sindicato que por su actividad sindical o profesional puedan contribuir a este fin.

Influir con nuestros argumentos en los profesionales de la justicia en la Comunidad, en lo que tiene que ver con aspectos de doctrina legal, así como mejorar la valoración profesional de nuestro Servicio Jurídico Regional y de sus letrados, mediante la elaboración de estudios y propuestas por parte de los profesionales de CCOO, en relación con los asuntos de carácter jurídico y social y que, como consecuencia de todo esto, logremos una mejor y más justa defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Mejorar la gestión del archivo de los estudios e informes elaborados por todas las estructuras del sindicato en Castilla y León, facilitando su divulgación tanto en el interno del sindicato, como en la sociedad en general.



El sindicato en la empresa y su adecuación a las nuevas realidades sociales y del tejido económico

Eje 5. Objetivos

1. Seguir siendo la primera fuerza sindical en Castilla y León y contar con delegados y delegadas capaces de afrontar con garantías la representación de los trabajadores y trabajadoras y la defensa de sus derechos.
2. Atender a los trabajadores y las trabajadoras de la pequeña y mediana empresa.
3. Ampliar y reforzar la presencia del sindicato en las empresas, mediante las secciones sindicales.
4. Consolidar y ampliar la red de colectivos y organizaciones sociales y de Castilla y León como elemento fundamental de democracia participativa y de articulación de la respuesta social frente a los poderes públicos.
5. Extensión y consolidación del trabajo de la Fundación Paz y Solidaridad, buscando la implicación en todas las áreas del sindicato y ser un referente en la Cooperación Sindical al Desarrollo a nivel regional.
6. Promover la cultura como forma de democratización social, a través de la crítica y de la diversidad cultural, logrando la movilización cultural como respuesta a las imposiciones del "pensamiento único".

Eje 5. Las acciones del Objetivo 1

Profundizar y extender la convicción, en el seno de la organización, en el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras y en la sociedad en general, de que las elecciones sindicales son el pilar fundamental de la legitimidad de nuestra organización, como garante de sus derechos laborales y sociales.

Las elecciones sindicales deben estar incardinadas dentro del esfuerzo organizativo de CCOO de Castilla y León para fortalecer nuestra presencia en los centros de trabajo, favorecer el crecimiento afiliativo y ser capaces de acercar al conjunto de los trabajadores al sindicato, fortaleciendo el debate y la capacidad propositiva. Este trabajo continuado será el que nos permitirá cerrar un círculo que nos conduzca al aumento de delegados y de la representatividad del Sindicato.

Mantener y reforzar, en la medida de las posibilidades de la Unión Sindical de Castilla y León y en colaboración con las federaciones, el equipo regional de elecciones sindicales, como elemento dinamizador, de apoyo y de coordinación del proceso electoral.

Continuar los pasos dados en el periodo 2007-2011, de integrar la dirección del equipo regional de elecciones sindicales en una dirección regional en colaboración con las uniones sindicales y los sindicatos provinciales. Esta integración permitirá al equipo regional de elecciones sindicales una mayor cohesión, coherencia en las actuaciones, eliminar sus limitaciones geográficas y mejorar la gestión económica y organizativa.

Mantener la coordinación del equipo regional de elecciones sindicales con las federaciones y las uniones para la toma de decisiones y la evaluación del trabajo desarrollado y establecer planificaciones específicas con cada una de las federaciones para adecuar la utilización del equipo

regional de elecciones sindicales a las necesidades de cada una de ellas, manteniendo el equilibrio en la disponibilidad y utilización de los recursos.

Potenciar la calidad de los datos relativos a elecciones sindicales disponibles en el Sistema Informático Confederal (SIC), que nos permita tener un conocimiento lo más exacto posible de la realidad para adoptar las decisiones más adecuadas en cada momento. Para este objetivo es fundamental continuar con la introducción centralizada de datos y el almacenamiento informatizado de la información, hasta alcanzar la eliminación del papel, poniendo a disposición de todas las organizaciones la información disponible sobre elecciones sindicales en su ámbito (preavisos, actas, laudos...) a través de un módulo integrado en el SIC.

Establecer los protocolos de actuación necesarios para que la toma de decisión en lo relativo a elecciones sindicales sea totalmente transparente y ajustada a lo establecido entre el conjunto de las organizaciones.

Instar a la Junta de Castilla y León a avanzar en la puesta en marcha de un procedimiento electrónico de gestión administrativa de la documentación electoral, trabajando con la administración regional en la mejora de los procedimientos administrativos de la documentación electoral. Mantener la Comisión de elecciones sindicales, compuesta por CCOO, Unión General de Trabajadores y la Junta de Castilla y León, para dirimir las diferencias de interpretación en lo relativo a la aplicación de la normativa electoral.

Fomentar la representación equilibrada de las mujeres y los jóvenes en las candidaturas de CCOO a las elecciones sindicales, con propuestas específicas en los centros de trabajo para cada uno de estos colectivos. Detectar los ámbitos en los que hay que insistir y diseñar nuevas estrategias de intervención.

Eje 5. Las acciones del Objetivo 2

Teniendo en cuenta la preeminencia de las pequeñas empresas en el tejido productivo de Castilla y León y los cambios que las últimas reformas laborales pueden provocar en la estructura de la negociación colectiva, se hace más necesario incrementar la actividad sindical en estas empresas, mediante formulas organizativas más flexibles y funcionales y con equipos de atención sindical por sectores y zonas, estableciendo mecanismos de cooperación entre federaciones y territorios.

La atención de las pequeñas y medianas empresas deberá basarse, en buena medida, en mejorar la formación de los delegados y delegadas de CCOO y el asesoramiento que reciben del sindicato, para afrontar con garantías sus responsabilidades en el nuevo modelo de negociación colectiva.

La presencia y el trabajo sindical en las pequeñas y medianas empresas debe servir también para evitar la aparición de opciones sindicales impulsadas por las estructuras empresariales que debiliten el poder negociador de los trabajadores y de los sindicatos de clase, desplazándolos de su legítimo papel.

Eje 5. Las acciones del Objetivo 3

En las empresas en las que CCOO tiene sección sindical el objetivo es reforzar la presencia del sindicato y en las que hay representación sindical y no existe Sección Sindical, se han de planificar actuaciones para la implantación y desarrollo de las mismas.

Para las empresas en las que no hay ni sección sindical ni representación sindical, pero que tienen una dimensión apropiada para la presencia real del sindicato, se establecerán programas de trabajo en esa dirección, que desarrollarán las organizaciones federales.

Elaboraremos un mapa de secciones sindicales de Castilla y León que incluya responsabilidades, contacto, etc, para conseguir una mayor coordinación e interacción entre las estructuras del sindicato.

Eje 5. Las acciones del Objetivo 4

Considerar el asociacionismo como elemento clave para la estructuración de la participación social.

Fomentar las relaciones con organizaciones sociales, mediante la organización y participación en foros de debate y reflexión que sirvan como observatorio de ideas, amparo de demandas colectivas y punto de encuentro de la sociedad civil organizada para el desarrollo de propuestas que posibiliten el incremento de la masa crítica en nuestra sociedad.

Promover marcos estables de colaboración con las organizaciones más representativas de la sociedad civil organizada y, coyunturalmente, ante cuestiones fundamentales sobre asuntos en que tenemos amplias coincidencias y que afectan a los intereses generales de nuestra Comunidad, fomentando el intercambio de información y la comunicación con estas organizaciones.

Incrementar la coordinación y el trabajo con las asociaciones de inmigrantes. Acercamiento a ellas para facilitarles canales reales de actuación y comunicación a nivel regional.

Impulso de la participación del sindicato en redes de mujeres, para el desarrollo de políticas de igualdad de género y la vertebración de estrategias en este sentido.

En los centros educativos están los futuros trabajadores y trabajadoras. Debemos mantener y ampliar nuestro trabajo con las organizaciones de estudiantes y con el alumnado a través de diversas estrategias, con el objetivo de darles a conocer el sindicato y su papel en la sociedad y conseguir su acercamiento y en el futuro

su afiliación. En esta tarea es imprescindible la colaboración de la doble estructura, territorial y federativa, de la organización.

Reforzaremos las relaciones con las organizaciones profesionales agrarias, en especial con aquéllas con las que tenemos acuerdos de colaboración, por ser un elemento vertebrador de la participación social en el mundo rural y de cooperación con el sindicato en la exigencia de que las políticas de desarrollo rural tengan como fin principal el crecimiento del empleo de calidad y la mejora de las condiciones de vida en nuestros pueblos.

Deberemos estrechar vínculos con las organizaciones que agrupan a las empresas de la economía social y en particular con las representativas de las sociedades anónimas laborales.

Nuestra colaboración con las organizaciones sindicales policiales, asociaciones de militares y de otros colectivos, que tienen impedido su derecho de afiliación al sindicato, debe continuar permitiendo a CCOO ser soporte y altavoz en una defensa más amplia de sus derechos.

En el actual mundo globalizado, el sindicato debe preocuparse también por defender los derechos de las personas, como consumidores en general y consumidores de productos financieros en particular. Es por ello que el marco de colaboración establecido con las organizaciones de consumidores debe mantenerse y ampliarse en la búsqueda de una cooperación que garantice la defensa de la ciu-

dadanía frente a las empresas proveedoras de bienes y servicios.

Las organizaciones que tienen entre sus objetivos la lucha contra la discriminación en cualquiera de sus formas, y que tratan de conseguir una sociedad más justa y socialmente más cohesionada, han de estar en nuestro entorno y trataremos de colaborar con ellas de forma sistemática ampliando nuestro radio de actuación a colectivos que no son objeto de atención directa por parte del sindicato.

Impulsar la creación de nuevos instrumentos y cauces de participación social y política en los ámbitos autonómico y local, así como la adopción de cambios normativos que sirvan para avanzar en calidad de la democracia, mediante el aumento del nivel de participación de la ciudadanía en la configuración de las políticas sociales y en el control de su ejecución, a través del diálogo abierto, transparente y regular de las asociaciones y organizaciones de la sociedad civil, con las administraciones públicas.

Eje 5. Las acciones del Objetivo 5

Aumentar y afianzar las fuentes de financiación de la cooperación al desarrollo, a través de la exigencia de la cesión del 0,7 % del presupuesto de las instituciones. También se tratará de abordar la posibilidad de firma de convenios de cooperación con las administraciones, con especial atención a la administración regional.

Continuar con el desarrollo de proyectos de cooperación en Latinoamérica, especialmente con la CUT de Chile y con la CUT de Honduras, sobre todo en sectores desfavorecidos, debido a las especiales relaciones que tenemos con estas centrales sindicales. Al tiempo, se impulsará el trabajo en materia de sensibilización y educación para el desarrollo, tanto en el ámbito interno del sindicato, como hacia la sociedad en general, apoyándonos en las redes sociales de comunicación.

Mantener la presencia de CCOO de Castilla y León en la red de fundaciones Paz y Solidaridad. Del mismo modo, continuar con la participación y colaboración de nuestra fundación con diferentes colectivos, redes e instituciones, no sólo como apoyo para avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y las Normas Fundamentales del Trabajo y la defensa de los derechos laborales, sino también de cara a situarnos como referencia en materia de cooperación sindical al desarrollo en Castilla y León.

Ajuste del funcionamiento del patronato de la Fundación Paz y Solidaridad, para conseguir la implicación activa de todos sus miembros en los proyectos y actividades que se lleven a cabo. Se promoverá una mayor implicación de las federaciones, tanto en la participación en el patronato, como en la cesión del 0,7 % de su presupuesto a programas de cooperación al desarrollo.

Eje 5. Las acciones del Objetivo 6

Mantener una programación estable y continuada, consolidando las actividades permanentes del Ateneo Cultural "Jesús Pereda" y extendiendo a las provincias de Castilla y León otras actuaciones con la implicación activa de las estructuras provinciales y los vínculos culturales con lo local, procurando la suficiente autonomía en la gestión. Dar singular relevancia a las actividades relacionadas con la recuperación de la Memoria Histórica de la Lucha Sindical.

Fomentar foros de debate, actividades alternativas y de transformación social, como actividades críticas generadoras de movilización social, potenciando espacios de colaboración con el mundo de la cultura, contando para ello con la participación de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Fomentar el Ateneo Cultural "Jesús Pereda" como nexo de unión y acercamiento de la afiliación, como un servicio más que ofrezcamos, que busque incrementar la implicación de los afiliados y afiliadas del sindicato, entre otros medios, usando las nuevas redes de comunicación social y las posibilidades que ofrece internet.

Colaborar y formar parte activa de la red confederal de fundaciones de carácter cultural. Mantener relaciones de colaboración con la Junta de Castilla y León, las universidades y otras entidades de carácter cultural, a través, entre otros medios, de la firma de convenios de colaboración.



10
CONGRESO

EJE
6
CCOO
comisiones obreras
de Castilla y León

La afiliación y los servicios, la comunicación y la participación

Eje 6. Objetivos

1. El incremento de la afiliación constituye una prioridad. Crecer afiliativamente requiere mantener, recuperar y ampliar la afiliación.
2. Reforzar la atención y los servicios a las personas afiliadas, favoreciendo una atención más personalizada.
3. Desarrollar el asesoramiento sindical como actuación integral de la acción sindical en la empresa.
4. Mejorar la calidad del Servicio Jurídico Regional, haciendo un mejor y más eficiente uso de los recursos disponibles y tratando de alcanzar en el menor plazo posible su autosuficiencia económica.
5. Impulsar una política comunicativa a la afiliación y a la sociedad que sea homogénea y coordinada.
6. Promover la participación de la afiliación como valor fundamental del sindicato.

Eje 6. Las acciones del Objetivo 1

Recuperar, fidelizar, ampliar y potenciar la afiliación a CCOO, exige un apoyo al desarrollo de la acción colectiva negociadora, desde una concepción que integre la política sindical y organizativa, reforzando la presencia e intervención en las empresas.

El incremento de la afiliación está directamente relacionado con la acción sindical en la empresa. Con la presencia del sindicato en las pequeñas empresas y en los sectores de mayor precariedad laboral, a través de los equipos de atención para las pequeñas y medianas empresas, conseguiremos mayor visibilidad del sindicato.

Crecer con fuerza en afiliación requiere asegurar la permanencia de la afiliación, por lo que la adopción de respuestas técnicas y organizativas es otra de las prioridades a abordar, haciéndose esto más necesario ante las actuales dificultades del crecimiento afiliativo.

El fortalecimiento y la ampliación de las secciones sindicales como garantía de incrementos afiliativos, requiere dotarlas de protocolos o pautas básicas de atención a la afiliación en el centro de trabajo y de programas, con objetivos cuantificables, para la extensión de la afiliación, siendo necesario designar en ellas responsables de afiliación.

Programar trabajos de extensión de la afiliación en las empresas intermedias (entre 50 y 250 trabajadores/as) en las que CCOO tiene un nivel de afiliación por debajo de su representación sindical y promover que los delegados y delegadas afiliados al sindicato actúen en la empresa como representantes de éste, ejerciendo la función de delegados de la sección sindical.

Desarrollar planes específicos para la afiliación de personas jóvenes, especialmente en los sectores con altas tasas de población laboral joven y prestar especial atención a los afiliados y afiliadas recién

incorporados al empleo, sobre todo para explicarles cuáles son sus derechos.

Realizar programas específicos de afiliación en ámbitos con una elevada tasa de población inmigrante, haciendo partícipes en su desarrollo a las personas inmigrantes afiliadas, e incorporar a los afiliados y afiliadas inmigrantes a la actividad general del sindicato.

Realización de un plan de trabajo para aumentar la afiliación de las mujeres, centrado en las actividades en las que hay mayor presencia femenina.

La afiliación de los representantes sindicales no afiliados, como eslabón de las plantillas a las que representan, es parte de la estrategia a desarrollar, marcándonos cada organización objetivos cuantificables de crecimiento afiliativo, en este colectivo.

Poner en valor la intervención sindical, desarrollando una estrategia proactiva de incremento de la afiliación a todos los niveles, desde la empresa a las redes sociales, orientada a alcanzar los objetivos fijados para cada ámbito.

Establecer protocolos de actuación en los servicios sindicales en cuanto al fomento de la afiliación y a su permanencia en el sindicato. Así se actuará en las acciones de formación para el empleo, en el asesoramiento sindical, en el servicio jurídico regional, en los centros de información para trabajadores extranjeros, en los centros de emancipación juvenil, salud laboral y en los servicios de atención a mujeres.

Eje 6. Las acciones del Objetivo 2

Dar a conocer e impulsar el espacio específico de información a la afiliación existente en la página web y mantener en las sedes y/o a través de internet, un buzón del afiliado/a.

Conseguir una atención más personalizada requiere un plan de trabajo coordinado con las federaciones, estableciendo un protocolo de contacto con la afiliación, a los 6 meses y 2 años de su incorpora-

ción al sindicato, para recabar su grado de satisfacción y para darles a conocer los servicios que tienen como afiliados o afiliadas.

Continuar reforzando el seguimiento de cuotas impagadas y de bajas, a través de la Unidad de Atención Telefónica (UAT). Es preciso avanzar en una mayor implicación de los y las responsables de afiliación del conjunto de las organizaciones, para contactar con quienes no hayan sido localizados por la UAT.

Reforzaremos la colaboración con la Federación de Pensionistas y Jubilados para fomentar el mantenimiento de su afiliación a CCOO.

Establecer contactos con las personas prejubiladas, desde los sindicatos provinciales, delegados sindicales, responsables de las secciones sindicales, etc, ofreciéndoles la información y el asesoramiento necesarios ante su nueva situación, (pensiones, dependencia, ...) para mantenerles vinculados al sindicato.

Continuaremos con la realización de cursos de formación para todas aquellas personas que realizan la atención a la afiliación.

Extender y profundizar las políticas de servicios exclusivos para la afiliación en los ámbitos de aseguramiento, turismo y ocio, vivienda, atención a las personas, consumo, etc. y realizar una mayor difusión entre la afiliación, de dichos servicios.

Eje 6. Las acciones del Objetivo 3

El impulso que demos al asesoramiento sindical servirá para desarrollar el sindicalismo de proximidad y a su vez es el centro de las políticas de extensión de la afiliación y de la representación, como una actuación integral de la acción sindical en la empresa.

El asesoramiento sindical es un servicio básico del sindicato para la tutela de la afiliación y los trabajadores y trabajadoras en general. Con su fortalecimiento conseguiremos la sindicalización de los conflic-

tos, tanto individuales como colectivos, que se producen en los centros de trabajo y permitirá avanzar en la desjudicialización de las relaciones laborales y en el reforzamiento de los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos.

Los cambios legales que comporta la reforma laboral obligan al sindicato a consolidar el asesoramiento sindical, no sólo como fase previa e imprescindible al asesoramiento jurídico, sino como refuerzo de la acción sindical, a la vista de la pérdida de derechos de tutela judicial que esta reforma comporta.

Es imprescindible definir un mapa de asesoramiento sindical para garantizar una atención a nuestra afiliación con criterios de proximidad y de calidad. El mapa estará condicionado por la actividad empresarial en cada ámbito y por los recursos disponibles.

Los asesores sindicales serán sindicalistas, con dedicación exclusiva o compartida con otras actividades del sindicato o con su vida laboral. Deberemos establecer un plan formativo para estas personas, de modo que sus capacidades adquiridas, fundamentalmente a través de la experiencia, se vean reforzadas por el manejo de herramientas de asesoramiento.

Las asesorías de carácter específico, de las que el sindicato dispone en la actualidad, dedicadas al asesoramiento sobre prevención de riesgos, seguridad social, políticas de igualdad, etc, actuarán de soporte para la red de asesorías sindicales en cuestiones que requieran una mayor especialización.

Para la definición del mapa de asesorías sindicales de Castilla y León, las federaciones establecerán en una primera fase su red propia de asesoramiento, sus necesidades de asesoramiento mancomunado y los recursos de que dispongan para su aportación a la red de asesorías mancomunadas. En una segunda fase, y a la vista de las necesidades y recursos disponibles, se definirá el mapa de asesorías mancomunadas, que deberá estar conclui-

do como máximo tres meses después de la celebración del X Congreso de la US de Castilla y León.

El servicio mancomunado de asesoramiento sindical responderá a un modelo de cofinanciación por parte de las federaciones, siendo el papel de la Unión Sindical la participación en su gestión en colaboración con las federaciones. Estará integrado en el sistema de asesoramiento confederal, en cuanto a normas de funcionamiento, política de tarifas y uso de la herramienta SERVISIN.

Eje 6. Las acciones del Objetivo 4

Continuar con la consolidación del carácter unitario del Servicio Jurídico Regional, avanzando en su gestión integral, que permita homogeneizar los procedimientos, obtener mejores resultados de nuestros profesionales, una mayor calidad en nuestra atención y mayor eficiencia en su gestión económica, garantizando la tutela y la protección jurídica individual o colectiva, en la defensa de los derechos y en la gestión de los conflictos laborales y sociales.

Desarrollar medidas para aumentar la actividad del servicio jurídico, especialmente en relación con expedientes colectivos y con otros asuntos que generen más recursos económicos y de los que permitan proyectar una mejor imagen del servicio y por ende del sindicato, a través de una mayor difusión de los logros obtenidos por nuestros abogados.

Establecer protocolos de actuación, catálogos de funciones y cuantas medidas de carácter organizativo contribuyan a alcanzar los objetivos marcados, así como desarrollar políticas de participación de la afiliación, a través de sugerencias y de encuestas de satisfacción, tratando de conseguir la afiliación de los usuarios no afiliados.

Avanzar en la comunicación entre las asesorías jurídicas y la estructura del sindicato. El Servicio Jurídico Regional participará en la elaboración de informes y de materiales divulgativos en relación a aquellos aspectos de la normativa laboral que contribuyan a un mejor asesoramiento sindical y a una mejor proyección del sindicato.

Reforzar el sistema de financiación del Servicio Jurídico Regional a partir del modelo confederal de equilibrio presupuestario y de eficiencia en los mismos, que limita la aportación del sindicato como máximo, a la cuantía de la bonificación en

los honorarios. Para ello es preciso incrementar sus tarifas, mejorar su gestión, con el fin de incrementar los ingresos y de reducir los costes. En este sentido se hará especial hincapié en la facturación de todas las actuaciones que se lleven a cabo, con independencia de que se trate de usuarios con o sin derecho a bonificación en la tarifa.

Aplicación estricta de las políticas de tarifas y bonificaciones establecidas en nuestros órganos de dirección en el marco confederal, garantizando que se priorice la bonificación a quienes hayan demostrado mayor fidelidad a la organización, que son las personas con mayor antigüedad en la afiliación, evitando descuentos o bonificaciones a personas no afiliadas o con antigüedad insuficiente.

Reducir a situaciones muy concretas los acuerdos extrarrefararios para atender a trabajadores no afiliados, asegurando en estos casos el beneficio sindical de estas medidas y asumiendo el coste de esta actuación la estructura que proponga dicho acuerdo.

Mejorar las herramientas informáticas de gestión y apoyo al asesoramiento y el grado de utilización de las mismas por parte de nuestros profesionales, así como el uso de las nuevas tecnologías con el objetivo de disponer de archivos digitales de la totalidad de la documentación, de modo que se facilite el acceso a la misma.

Se llevarán a cabo, en el Servicio Jurídico Regional, actuaciones de auditoría de desarrollo organizacional, calidad y recursos, que permitan diagnosticar la calidad y eficiencia del mismo, así como la detección de debilidades sobre las que llevar a cabo planes de mejora, tanto en los aspectos sindicales como de gestión.

Eje 6. Las acciones del Objetivo 5

Reforzar instrumentos como el Gabinete Regional de Comunicación, que permitan superar la brecha existente en política comunicativa entre organizaciones, especialmente de aquéllas que disponen de menos recursos humanos y económicos.

Garantizar en la totalidad de organizaciones de CCOO de Castilla y León la existencia de personas responsables en materia de comunicación, bien sea con dedicación total o compartiendo otras responsabilidades.

Impulsaremos el desarrollo y la implicación del sindicato en las redes sociales, para contribuir a la difusión de nuestras ideas entre los líderes de opinión en este

tipo de comunicación. Favoreceremos las redes internas de ciberactivistas con las personas del sindicato más activas en redes sociales, especialmente los más jóvenes. Continuaremos desarrollando acciones formativas sobre el uso de nuevas tecnologías de la información, especialmente en el terreno de las redes sociales, dirigidas a quienes todavía estén al margen de esta nueva realidad.

Potenciación de la página web de CCOO Castilla y León para que sea seña de identidad del sindicato y lugar de referencia tanto en la comunicación interna como externa y de archivo para los numerosos documentos que son de uso cotidiano por los y las sindicalistas. Para ello es necesaria la colaboración de ramas y territorios, la profesionalización de sus contenidos y el desarrollo de sus potencialidades en cuanto a documentos audiovisuales y demás aspectos innovadores que se produzcan.

Mantenimiento de los programas formativos sobre técnicas de comunicación dirigidos a las personas que sean referentes del sindicato ante la sociedad.

Mantenimiento de la publicación "Notas Sindicales" como medio oficial de información del sindicato en el que se reflejen la actividad cotidiana y nuestras propuestas, potenciando el papel del consejo de redacción, dando cabida en él a visiones específicas de la realidad del sindicato.

Mejorar la comunicación interna es fundamental. Los instrumentos de comunicación de los que dispone el sindicato (boletines, hojas informativas, correos electrónicos, página web, etc) nos tienen que permitir ser una organización más eficaz y participativa y esto sin duda redundará en el mantenimiento de la afiliación.

Estimular una política de comunicación que utilice un lenguaje, imágenes y contenidos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Colaboración entre Comunicación, Organización, Afiliación y Gabinete Informático en la ampliación de la agenda de correos electrónicos, teléfonos móviles y demás instrumentos de comunicación de las organizaciones, secciones sindicales y de la afiliación en general. Potenciación de las plataformas en red que permitan la comunicación inmediata y económica.

Cumplimiento de un protocolo de canalización de la propaganda sindical impresa (cartelería, dípticos, etc), garantizando su llegada a los centros de trabajo.

Utilizar las potencialidades que ofrece el servicio de correo electrónico de

CCOO para desarrollar modelos eficaces de comunicación interna, evitando la saturación y repetición de mensajes.

Desarrollo del archivo fotográfico de CCOO de Castilla y León, que esté disponible para el conjunto de la organización, en el que, de cara al patrimonio histórico del sindicato, quede constancia del trabajo diario. Creación de un archivo multimedia de testimonios de cuadros sindicales históricos.

Establecimiento de estrategias para conseguir que nuestros mensajes tengan presencia en los medios de comunicación. Continuar y mejorar la presencia de CCOO en la televisión autonómica.

Eje 6. Las acciones del Objetivo 6

La afiliación, desde las estructuras en las que esté encuadrada, tiene que ser protagonista de las decisiones que adopte el sindicato, participando en el debate de las ideas y favoreciendo la difusión de las decisiones finalmente adoptadas por los órganos de dirección.

Para ello hay que fomentar la celebración de asambleas en los centros de trabajo, en las que analizar la situación laboral en ellos, debatir las propuestas y explicar las decisiones adoptadas por el sindicato, nuestras propuestas y nuestras acciones, robusteciendo la relación del sindicato con los trabajadores y con las trabajadoras.

El activo más valioso con el que cuenta el sindicato es el compromiso y la militancia de la afiliación. Desarrollar actuaciones que refuercen el orgullo de estar afiliado de CCOO contribuirá a mejorar el grado de implicación de la afiliación en las tareas del sindicato y en la asunción de responsabilidades.

Las asambleas de delegados y delegadas son una herramienta imprescindible para la transmisión de las ideas y de los valores del sindicato. En este sentido es necesario promover la asistencia y la participación en el debate que se produzca en ellas. Es preciso atender la formación de quienes dirijan las asambleas y quienes intervengan en ellas, para conseguir que nuestro discurso llegue con la mayor precisión y homogeneidad, a quienes asistan a ellas. Asimismo, es oportuno que de forma periódica se convoquen asambleas en todos los ámbitos provinciales, para informar y debatir sobre aspectos generales de la actuación y de las propuestas del sindicato.

ESTATUTOS

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios por los que se rige la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León son los que una larga historia de experiencias y luchas del Movimiento Obrero ha plasmado en la forma de un nuevo tipo de sindicalismo. Somos un sindicato reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, sociopolítico e internacionalista, participativo y de masas, de hombres y mujeres.

Reivindicativo y de clase

Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

Unitario

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario, 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 Unión Sindical de CCOO de Castilla y León se compromete 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.
- Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y de los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

Democrático e independiente

La independencia de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León se expresa y garantiza fundamentalmente por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del Sindicato.

Las Asambleas de afiliados y afiliadas, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la Unión y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría, son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como Sindicato Asambleario. La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos del Estado y de

cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

Participativo y de masas

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores y trabajadoras exige su protagonismo directo, la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León se propone organizar a la mayoría de ellos y ellas a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

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

De Hombres y Mujeres

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

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

Sociopolítico

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

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

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la U.S. de CCOO de Castilla y León, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad regional.

Un Sindicato de clase para la Región de Castilla y León

Asumimos los problemas de Castilla y León y luchamos por su resolución porque somos conscientes de que con ello defendemos los intereses de la clase trabajadora y de las capas populares.

La autonomía de Castilla y León, en la medida en que descentraliza y redistribuye el poder del aparato del Estado, contribuye a democratizarlo, acerca las decisiones a su base, posibilita una mayor intervención de los trabajadores y trabajadoras y abre camino a un mayor autogobierno del pueblo castellano y leonés.

Al mismo tiempo la autonomía administrativa, económica y política, contradice y se opone a las tendencias dominantes del capital monopolista en su afán de concentración y centralización del poder.

La participación de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de la autonomía regional es de suma importancia para impedir que sea dirigido y capitalizado a su favor por la burguesía, dándole una orientación y un sentido que en nada favorece nuestros intereses de clase. Por ello, la clase trabajadora debe luchar por convertirse en la fuerza hegemónica o en el eje de avance del pueblo castellano y leonés, ofreciéndole un contenido y unos objetivos sociales y progresivos.

La progresiva convergencia entre la lucha de clase y la lucha por la autonomía, tal y como se expresa en este apartado, tiene pleno sentido en el programa de profundización en la democracia y avance hacia el socialismo que nuestra Unión propone a los trabajadores y trabajadoras.

Internacionalista

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León hace suyas las orientaciones, compromisos y relaciones que para fomentar en todos los órganos la solidaridad con todos los trabajadores y trabajadoras del mundo pueda adoptar la Confederación de CCOO de España (de la que somos parte integrante) contribuyendo con nuestro propio esfuerzo a consolidar estos objetivos.

Apoyará dentro y fuera de la Región las reivindicaciones específicas de los y las emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en Castilla y León.

I. DEFINICIÓN DE LA UNIÓN SINDICAL

Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León es una organización Sindical que está integrada por las Federaciones Regionales y las Uniones Sindicales Provinciales. Defiende los intereses profesionales, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente en los centros de trabajo. La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia:

- El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a un empleo estable y con derechos.
- La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.
- 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.
- La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
- La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.
- La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras y de los pensionistas y jubilados/as en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.
- La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.
- 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, la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León desarrolla su actividad sindical a través de:

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

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León admite a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en Castilla y León con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o edad; que aceptan los Estatutos y sus Reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León aprobada en sus diferentes órganos de dirección.

Los presentes Estatutos regulan el funcionamiento de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León es parte integrante de la

Confederación Sindical de CCOO de España en cuya estructura orgánica participa como Unión Sindical y como las distintas Fe-

deraciones que la integran, reconociendo la capacidad de dirección de los órganos estatales y aceptando la política sindical que por los mismos se elabora, participando de las actividades de los mismos y aceptando sus decisiones con carácter vinculante.

En consecuencia con todo ello, la U.S. de CCOO de Castilla y León mantendrá sus vinculaciones organizativas y económicas con las organizaciones estatales.

La participación de la U.S. de CCOO de Castilla y León en las estructuras estatales se efectuará como Unión Sindical y Federaciones que se relacionan en el artículo 15.1.

En todo caso, la U.S. de CCOO de Castilla y León mantendrá plena autonomía en su ámbito territorial dentro de las relaciones aquí detalladas en relación con la Confederación Sindical de CCOO de España.

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, de 2 de agosto.

Artículo 2. Estatutos y Reglamentos

Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructura organizativa de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León, 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, indispensable e inmodificable (salvo por el Congreso de la Unión Sindical). Vinculan a todas las organizaciones que integran la U.S. de CCOO de Castilla y León y a su afiliación.

Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Vinculan a todas las organizaciones y a los afiliados y afiliadas de la U.S. de CCOO de Castilla y León.

Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en estos Estatutos y sus Reglamentos. La Comisión de Garantías Regional será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse entre Federaciones Regionales, Uniones Sindicales Provinciales y el Consejo Regional, en el desarrollo de los preceptos estatutarios.

Los Estatutos y Reglamentos serán publicados y puestos a disposición de los afiliados para su general conocimiento.

Artículo 3. Domicilio Social de la Unión Sindical.

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León tendrá como domicilio social el de Plaza de Madrid, 4- 47001 Valladolid. El Consejo Regional, a propuesta de la Ejecutiva Regional, podrá acordar el cambio a otro lugar así como establecer las delegaciones y representaciones que se estimen convenientes a nivel provincial y local.

Artículo 4. Emblema.

El emblema de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León que, deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, propaganda, es una pasti-

lla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco en su interior y debajo la expresión "comisiones obreras de Castilla y León" con tipografía y perfil gráfico aprobado por el Consejo Confederal.

No obstante el diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Regional a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional.

Artículo 5. Ámbito territorial.

El ámbito de actividad de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León será el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma castellano-leonesa, que comprende las provincias de Avila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora.

Artículo 6. Ámbito Profesional.

El ámbito subjetivo de actuación de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León comprenderá:

- Los trabajadores y las trabajadoras en activo o en paro, pensionistas, jubilados y jubiladas, desempleados y desempleadas a la búsqueda de su primer puesto de trabajo.
- Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.
- Los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios bajo el control o la dirección de otra persona o entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

II. AFILIACIÓN, DERECHOS Y DEBERES DE LOS AFILIADOS

Artículo 7. Afiliación.

La afiliación a la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en el Artículo 1 de los Estatutos, en su definición de principios y el respeto a los presentes Estatutos y demás normas, reglamentos y resoluciones del Consejo Regional acordadas que los desarrollen.

La afiliación se realizará a la U.S. de CCOO de Castilla y León a través del sindicato de rama al que pertenezca la empresa o centro de trabajo.

Sólo 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.

Se tomará como referencia el lugar de residencia del trabajador o trabajadora en lugar del de trabajo cuando concurren circunstancias de movilidad geográfica habitual en el trabajador o trabajadora.

Artículo 8. Derechos de los afiliados y afiliadas.

Todos los afiliados y afiliadas a la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León tienen derecho a:

- Recibir información sobre los asun-

tos laborales o sindicales de su ámbito, así como 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.

- Ser elector y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo.
- 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.
- A presentarse como candidato tanto a los órganos de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León o de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento con una antigüedad de afiliación acreditada de nueve meses. Para ejercer los derechos establecidos en el apartado c) se requerirán 6 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.
- Recibir el carné que será editado por la Confederación como máximo en un plazo de tres meses siguientes a su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y Reglamentos Regionales vigentes.
- A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferentes 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.
- El respeto a sus opiniones políticas, convicciones religiosas y su vida privada.
- 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.
- 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 U.S. de CCOO de Castilla y León, las organizaciones en ella integradas, o contra sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas.
- A la confidencialidad de los datos personales comunicados al Sindica-

to. 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 U.S. de CCOO de Castilla y León y de sus organizaciones. 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 a los apartados 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 i) precedente, las personas afiliadas que tengan relación laboral - no sujeta a mandato congresual -, técnica, administrativa o de servicios tendrán garantizado el derecho de asesoramiento y defensa jurídica en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalarada. En los casos de defensa jurídica y para respetar el espíritu del art. 8 g) esta se realizará por los servicios jurídicos externos al sindicato que la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) determine."

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

Artículo 9. 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 el desarrollo de CCOO, como sindicato de mujeres y hombres, y para lograr la participación de ambos sexos en todos los órganos electos y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas de segundo nivel y sucesivos, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los sexos. En aquellas 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 organiza-

ción incrementado en un 10% del total de la afiliación femenina.

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 señalando 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% de los delegados o delegadas presentes.
- 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, 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 por sorteo.
- d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.
- e) En los casos de elección 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 elección para los órganos de representación institucional, la forma de distribución de puestos será por el sistema mayoritario.
- g) En los casos de elecciones para delegados/as a los Congresos o Asambleas Congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.

Artículo 10. Corrientes sindicales, corrientes de opinión.

1. Podrán existir en el interior de la Unión corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el artículo 8.f) de los presentes

Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:

- a) No estar organizadas en el interior de CCOO como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de la Unión.
- b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programa de la Unión Sindical.
- c) Los acuerdos de los órganos, previos los oportunos debates, deberán ser democráticamente cumplidos por todos.
- d) La existencia de una corriente en el seno de CCOO deberá ser expresamente aprobada por decisión de un congreso ordinario o extraordinario de la Unión, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Congreso Regional o $\frac{1}{4}$ de las Federaciones Regionales o de $\frac{1}{4}$ de las Uniones Sindicales Provinciales.
- 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 Castilla y León.
- f) A las corrientes sindicales así constituidas se les dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones regionales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.

2. En el supuesto de que en el interior de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León se configuren corrientes de opinión, tanto ante cuestiones concretas o de carácter más general, tales posiciones tendrán que ser tenidas en cuenta sobre la base de formulaciones expresas siempre que cuenten al menos con el 10% de los afiliados del ámbito correspondiente de los delegados y las delegadas asistentes al congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito de que se trate.

Artículo 11. Deberes de los afiliados y afiliadas.

- a) Los afiliados y las afiliadas deberán cumplir los estatutos y los reglamentos, las normas y resoluciones que los desarrollen, procurarán la consecución de los fines y objetivos que la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León propugna y por la práctica de los acuerdos de la misma.
- b) Todo afiliado o afiliada tiene el deber de respetar las decisiones democráticamente adoptadas por la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León en cada uno de los órganos y niveles, de defender las orientaciones y decisiones del órgano en que se desarrolla su actividad y de los órganos superiores.
- c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la Unión Sindical son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación, defensa 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.

- d) Los afiliados y las afiliadas deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- e) Aceptan la actuación de la Comisión de Garantías y se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.
- f) Todo afiliado o afiliada elegido para órganos de representación y dirección o que desarrolle funciones de dirección en instituciones públicas o privadas, deberá desempeñar la tarea que se le encomiende con la máxima responsabilidad, evitando así que su actuación ocasione perjuicios de cualquier tipo a la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.
- g) 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.
- h) Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al código de utilización de los mismos

Artículo 12. Medidas Disciplinarias.

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

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

Por falta muy grave:

- 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 falta grave:

- 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 falta leve:

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

El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de éstas, 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 Regional 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 13. Baja en la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

Se causará baja en la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León por:

- a) Libre decisión del afiliado o afiliada.
- b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la Unión Sindical, previa tramitación del expediente oportuno
- c) Por impago injustificado de 6 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, salvo que existiera autorización expresa por parte del órgano de dirección competente en el ámbito correspondiente. En este caso la baja será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el hecho que 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 del ámbito profesional de actuación del sindicato.
- g) Por suscribir el acta de la constitución de un sindicato.
- h) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual.

III. ESTRUCTURA DE LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 14. Ámbitos de estructuración o integración.

Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, la U.S. de CCOO de Castilla y León integra dos tipos de organizaciones: Federaciones de Rama y Uniones Sindicales 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 sus lugares de trabajo, atendiendo 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 inte-

reses y derechos en las relaciones laborales e institucionales.

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

Artículo 15. Configuración de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León

1. La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León la integran las siguientes organizaciones.

- a) Federaciones Regionales:
 - Federación de Servicios Privados
 - Federación de Servicios a la Ciudadanía
 - Federación Agroalimentaria
 - Federación de Construcción, Madera y Afines
 - Federación de Enseñanza
 - Federación de Industria
 - Federación de Pensionistas y Jubilados
 - Federación de Servicios Financieros y Administrativos
 - Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios
 - Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines
- b) Uniones Sindicales Provinciales:
 - Unión Sindical de Ávila
 - Unión Sindical de Burgos
 - Unión Sindical de León
 - Unión Sindical de Palencia
 - Unión Sindical de Salamanca
 - Unión Sindical de Segovia
 - Unión Sindical de Soria
 - Unión Sindical de Zamora
- c) CCOO de Valladolid: integrada orgánicamente en la estructura de la U.S. de CCOO de Castilla y León.

La denominación de las organizaciones anteriormente relacionadas podrá ser cambiada por el Consejo de la Unión Sindical a propuesta de las Federaciones o Uniones afectadas por dicho cambio. Cabe modificar las organizaciones relacionadas ante los supuestos de fusión, disolución o disociación.

2. La organización de rama se concreta en las Federaciones. Podrán articularse en sindicatos provinciales comprendidos en su ámbito territorial, en el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituirlos, se elegirán coordinadores en asamblea congresual.

3. La organización territorial se concreta en las Uniones Sindicales que integrarán a las estructuras de rama correspondientes a su ámbito y, así mismo, la estructura comarcal que en los casos de U.S. de Burgos (Aranda y Miranda) y U. S. de León (El Bierzo) históricamente cuentan con suficiente base afiliativa y de estructura orgánica para obtener carácter de Unión Comarcal. Para el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituirlos, se elegirán coordinadores en asamblea congresual.

4. Las Federaciones y Uniones Sindicales constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones

que integran la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León. En estas estructuras se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito.

5. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliados y afiliadas 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 Regional.

La constitución de las secciones sindicales se llevará a cabo, además de acatando lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 (de Libertad Sindical 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 Regionales.

6. Sin perjuicio de la aplicación de lo recogido en los distintos apartados de este artículo, para entender y decidir sobre las materias que afectan al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones Públicas, las Federaciones de Servicios a la Ciudadanía, de Enseñanza, y de Sanidad y Sectores Sociosanitarios, configuran la Estructura Suprafederativa del Área Pública dotándose de los criterios de actuación y órganos decisorios que de común acuerdo estimen necesarios, ratificados por el Consejo de la Unión Sindical de Castilla y León.

7. La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO está legalizada al amparo Ley 1/2012 Reguladora del Derecho de Asociación.

Los pensionistas y jubilados afiliados y afiliadas a CCOO mantendrán una doble adscripción tanto a la federación de rama de origen como a la de pensionistas y jubilados.

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

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

La Federación de Pensionistas y Jubilados mantendrá una estructura orgánica propia y de participación de sus afiliados y afiliadas, análoga a la de las demás federaciones regionales, de acuerdo con los estatutos regionales y acuerdos congresuales.

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

Se garantizará la presencia de los representantes de la FPJ en el Consejo Regional. Para el XI proceso congresual, se garantiza a la FPJ el mismo número de

delegados que tienen en la actualidad, renovándose éste acuerdo, mandato a mandato, dependiendo de la evolución de su afiliación.

Artículo 16. Derechos y deberes de las Federaciones y Uniones Sindicales.

Las organizaciones relacionadas en el artículo 15.1 de los presentes Estatutos tendrán los derechos y deberes siguientes:

- a) Tienen personalidad jurídica propia conforme a la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, de 2 de agosto.
- b) 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 transcendencia revistan un interés sindical general o se constate una inhibición general, podrán los órganos de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León 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.

- c) Las Federaciones Regionales con C.I.F. de su Federación Estatal, tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en su ámbito de actuación. Deberán cumplir los acuerdos en materia financiera y de patrimonio que adopten los órganos competentes de la Unión Sindical. 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 sus federaciones estatales. En el caso de las Uniones Provinciales, su autonomía completa está supeditada a las decisiones que se adopten, en materia económica, por parte de los órganos de dirección competentes de la Unión Sindical. Tendrán la gestión de los recursos económicos que sean adjudicados por los presupuestos de la Unión Sindical. Para la adquisición de bienes y la contratación de las obligaciones, tendrán que ser autorizadas por los órganos competentes de la Unión Sindical. En todo caso, la creación de fundaciones y de sociedades para la prestación de servicios requerirán aprobación expresa del Consejo de la Unión o de la federación estatal según sea de rama o territorio. Los órganos territoriales de la Unión y aquellas federaciones autorizadas en expreso, tendrán un único C.I.F. y el resto de las federaciones que no tengan esta autorización, utilizarán el que corresponda a su Federación Estatal, no pudiendo utilizar el C.I.F. de otra o el de la Unión Sindical, en operaciones comerciales o con entidades financieras, salvo autorización expresa de la organización titular.

d) Tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de lo previsto en los presentes Estatutos. Las organizaciones territoriales tienen esta autorización supeditada a que dichas decisiones no supongan modificaciones de carácter financiero, ya que dichas decisiones están obligadas a ser aprobadas por los órganos de dirección de la Unión Sindical.

e) Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León a través de los órganos de dirección y coordinación regional de los que forman parte, así como el deber de su aplicación en la rama o ámbito territorial respectivo.

f) Aceptan, así como las organizaciones en ellas integradas, los Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO y de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos Confederal y Regional y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederal y el Consejo Regional.

g) Aceptan expresamente, así como las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de Garantías Regional en sus ámbitos de actuación respectivos así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse, comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.

Sus representantes legales serán, a todos los efectos, sus Secretarios o Secretarías Generales en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su mandato.

Los Secretarios Generales y Secretarías Generales de Uniones Sindicales, Delegado de CCOO de Valladolid y Comarcales de CCOO de Castilla y León no podrán superar los tres mandatos consecutivos.

Los Secretarios Generales y Secretarías Generales de Federaciones Regionales estarán a lo dispuesto en sus respectivos estatutos federales.

Artículo 17. Responsabilidad de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León

1. La U.S. de CCOO de Castilla y León no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones listadas en el artículo 15.1 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de la Unión Sindical. Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conoci-

miento y aprobación expresa de los órganos competentes de la U.S.

2. La U.S. de CCOO de Castilla y León no responderá de la actuación sindical de las Federaciones Regionales, Uniones Sindicales Provinciales y organizaciones en éstas integradas, adoptadas por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en el artículo 33 (acción sindical) de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de la Unión Sindical.

Artículo 18. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León

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

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

Por falta muy grave:

a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en él determinadas.

b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, se designará por el órgano sancionador una Comisión Gestora que actuará, por delegación del órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. Se podrán presentar una o varias listas completas de miembros para componer la Comisión Gestora, que 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 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 falta grave:

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 falta leve:

a) Amonestación interna y/o pública. 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 la U.S. de CCOO de Castilla y León, la Ejecutiva de ámbito inmediatamente superior designará una dirección provisional que sustituya a tal órgano y que convocará un Congreso o Asamblea extraordinaria del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. El plazo máximo para convocarlo 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 período de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección autodisoluto o dimitido, así como la de todos sus miembros derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección.

2. 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.

3. Los miembros de la dirección provisional podrán ser miembros natos al Congreso que se convoque en los mismos término

previstos para los miembros de la Comisión Gestora en el artículo 18 de estos mismos Estatutos.

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 va 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.

IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN LA U.S. DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 21. Integración en la U.S. de CCOO de Castilla y León

1. La solicitud de integración en la U.S., de una organización sectorial o territorial de carácter sindical a propuesta de la Federación o Unión Sindical correspondiente, deberá instarse a la Ejecutiva Regional y, posteriormente, aprobarse por el Consejo de la Unión Sindical.

2. La integración en la U.S. de CCOO de Castilla y León por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los Estatutos y política sindical de la U.S. Particularmente lo será de aplicación lo dispuesto en el artículo 16 de los Estatutos.

Artículo 22. Formas especiales de asociación a la U.S. de CCOO de Castilla y León

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen, podrán establecer formas especiales de asociación a la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Regional a instancias de la Ejecutiva Regional.

2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a la U.S. 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 Regional a instancias de la Ejecutiva Regional.

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

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

V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA U.S. DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 23. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

Los órganos de dirección de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León son:

- El Congreso
- La Conferencia
- El Consejo
- La Comisión Ejecutiva

Los órganos de coordinación de la U.S. de CCOO de Castilla y León son:

- El Comité
- El Secretariado de la Ejecutiva

El cargo de representación de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León es el Secretario o Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 29.

Artículo 24. Congreso Regional

El Congreso Regional es el máximo órgano deliberante y decisorio de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

- Composición.

El Congreso Regional, 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, incluida la representación de la Federación de Pensionistas y Jubilados por un lado, y de las Uniones Sindicales 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 Regional serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

- Funcionamiento.

1. El Congreso con carácter ordinario se convocará cada cuatro años.

2. Con carácter extraordinario podrá ser convocado cuando así lo apruebe el Consejo Regional por mayoría absoluta, o por organizaciones territoriales y/o federativas que sumen al menos, dos tercios de los cotizantes.

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

4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Unión en los apartados de definición de principios y definición de la Unión, que requerirán mayoría de dos tercios.

5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso, así como la articulación del proceso congresual, será establecida por el Consejo de la Unión.

c) Funciones y competencias

1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

2. Aprobar y modificar el programa de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León

3. Aprobar y modificar los Estatutos de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León

4. Aprobar la composición de Consejo de la Unión.

5. Elegir al Secretario o Secretaria General de la Unión, mediante sufragio libre y secreto.

6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León mediante sufragio libre y secreto.

7. Elegir la Comisión Ejecutiva Regional mediante sufragio libre y secreto

8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y/o su fusión con otra organización sindical.

9. Reconocer el carácter de corriente sindical.

Artículo 25. Las Conferencias Regionales

Entre Congreso y Congreso, y cuando a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional por el Consejo Regional se considere oportuno, podrán convocarse Conferencias Regionales para debatir y establecer la posición de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León en relación con cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la Unión en la línea de lo aprobado en los Congresos. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la U.S. de CCOO de Castilla y León y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Regional.

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, participando al menos tantos delegados y delegadas elegidos como miembros del Consejo, estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las organizaciones del artículo 15.1

Artículo 26. El Consejo Regional

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

a) Composición:

1. La Ejecutiva Regional, incluido el Secretario o Secretaria General.

2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de la estructura de rama y territorio en proporción a las cotizaciones previstas en el artículo 24.a) incluidos los Secretarios y Secretarías Generales de Federaciones Regionales y Uniones Provinciales y el Delegado/a Provincial de Valladolid. Los demás miembros serán elegidos en sus respectivos Consejos necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el artículo 9 de los presentes Estatutos. Los miembros que correspondan a Valladolid, se elegirán de forma porcentual a la afiliación de los diferentes Sindicatos provinciales o delegaciones te-

ritoriales de las Federaciones. Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Reglamento del Consejo Regional con los mismos criterios anteriores.

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

b) Funcionamiento:

1. El Consejo Regional será convocado por la Comisión Ejecutiva al menos cuatro veces al año, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

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

c) Funciones y competencias:

1. Discutir y decidir sobre la política general de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva Regional.

2. Convocar el Congreso Regional. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias.

Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

3. Aprobar anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Comisión Ejecutiva.

4. Aprobar anualmente los planes de trabajo regionales y los balances de actividad

5. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de los Sindicatos, Uniones y organizaciones sindicales que así lo soliciten.

6. Fijar los criterios en materia de personal al servicio de la Unión.

7. Fijar el sistema de reparto de cuotas de la Unión, y resolver los litigios que se puedan presentar derivados de su aplicación.

8. Controlar la distribución de carnés.

9. Conocer anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Financiero y de Garantías sobre las actividades de las mismas.

10. Nombrar a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional una vez oída la opinión de los responsables de las diferentes ramas, al Delegado/a Provincial de Valladolid, que desempeñará las funciones de: coordinación, representación sindical y representación institucional. Así mismo nombrará a los delegados locales, a propuesta de los Consejos Provinciales respectivos.

11. El Consejo Regional, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Comisión Ejecutiva Regional, 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.

12. Modificar y adecuar los Estatutos Regionales en el supuesto de que contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos Confederales y se deberá de llevar a cabo en un plazo máximo de 6 meses desde la celebración de Congreso Confederal.

13. Aprobar los siguientes Reglamentos:

a) El reglamento de funcionamiento del Consejo Regional y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección, así como el de la Comisión de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas.

b) El reglamento que desarrolle el artículo 12 sobre medidas disciplinarias y el artículo 18 de medidas disciplinarias a los órganos de organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

c) El reglamento que desarrolle al artículo 8.h) de derecho del afiliado y de la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura, así como el procedimiento de acceso a la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del sindicato, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 38 c) de los presentes Estatutos.

d) El reglamento de desarrollo del artículo 15.5 sobre la Sección Sindical.

e) El reglamento de desarrollo del artículo 38 sobre registros de contabilidad y utilización exclusiva sindical de los ficheros de afiliados y afiliadas.

f) Los reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y de sus organizaciones a que se refiere el artículo 38 de estos Estatutos.

g) Los que a propuesta del propio Consejo Regional, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.

14. Convocar las Conferencias Regionales.

15. Adaptar los Estatutos a las modificaciones que dimanen de las leyes y de resolución judicial firme.

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

Artículo 27. La Comisión Ejecutiva Regional.

La Comisión Ejecutiva Regional es el órgano de dirección de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo Regional y el Congreso.

a) Composición: El Congreso Regional fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la comisión de candidaturas y de conformidad con el reglamento del propio Congreso Regional. Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión Ejecutiva Regional.

b) Funcionamiento:

1. La Comisión Ejecutiva funcionará colegiadamente y será convocada por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.

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

3. Elegirá los responsables de área y secretarías de entre sus miembros configurando éstos, junto con el Secretario o Secretaria General, el Secretariado Regional para aten-

der la dirección y decisiones cotidianas entre reuniones de la misma.

4. Sus miembros podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León de lo que serán informados las estructuras intermedias.

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

6. Responderá ante el Congreso, al término de su actuación, y ante el Consejo Regional, entre congreso y congreso.

c) Funciones y competencias:

1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo Regional, asegurando la dirección permanente de la actividad de la Unión Sindical, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Regional.

2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios generales de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios generales de la Unión.

4. Coordinar las actividades del Consejo Regional, de las secretarías y de los servicios técnicos de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

5. Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones Regionales y Uniones Provinciales.

6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la Unión.

7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la Unión.

8. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de las organizaciones, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, así como recabar información de las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.

9. Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de rama o territorio 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.

10. Potenciará la creación de la Secretaría de la Mujer en las organizaciones territoriales y de rama e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.

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

Artículo 28. El Comité Regional

Es el órgano para la coordinación regional compuesto por el Secretario General o Secretaria General de la U.S. de CCOO de Castilla y León y por los Secretarios y Secretarías Generales de las organizaciones que se relacionan en el artículo

15.1. y por el Delegado/a Provincial de Valladolid.

Este órgano participará en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación.

Preparará las reuniones del Consejo Regional y mantendrá una periodicidad al menos bimestral en sus reuniones.

Artículo 29. Secretario o Secretaria General de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León

- a) Es el representante legal y público de la Unión Sindical. Actúa bajo acuerdo colegiado del Consejo y de la Comisión 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 la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.
- b) Tendrá las facultades que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Ejecutiva Regional se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.
- c) Podrá delegar y revocar, las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de la Unión Sindical.
- d) En caso de ausencia de cualquier índole, la Comisión 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 la Unión Sindical dimitiese o falleciese, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Regional. 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 Comisión Ejecutiva Regional y las del Consejo Regional, así como las del Secretariado y las del Comité Regional.
- g) Presentará el informe al Congreso Regional en nombre del Consejo Regional, e informes periódicos a los Consejos Regionales en nombre de la Ejecutiva Regional, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.
- h) El Secretario o Secretaria General de la U.S. de CCOO de Castilla y León no podrá ser reelegido por más de tres mandatos consecutivos.

Artículo 30. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

La condición de miembro de la Comisión Ejecutiva Regional, de Secretario o Secretaria General de Federación, de Unión Provincial,

Comarcal o Sindicatos Provinciales en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde o alcaldesa y concejal o concejala.
- Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- Miembro de las Cortes de Castilla y León.
- Miembro del Parlamento Europeo.
- Miembro del Gobierno del Estado o de la Junta de Castilla y León.
- Cualquier cargo o designación directa por parte del Gobierno del Estado o de la Junta de Castilla y León.
- Secretario o Secretaria General de un partido político.
- Responsabilidad directa de una Secretaría o área de trabajo permanente a nivel regional en un partido.
- Ser candidato o candidata a los cargos públicos señalados anteriormente.
- Ser responsable de una Secretaría Regional de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma.
- Dirigir y/o formar parte del consejo de administración u órganos de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc. cuyos fines sean los de colaborar o llevar a cabo actividades empresariales relacionadas con las actividades y servicios del sindicato o dependientes de este.

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

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 que sean de la misma administración en la que ocupa las responsabilidades sindicales.

Asimismo será incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Regional con el desempeño de la Secretaría General de cualquiera de las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL

Artículo 31. La Comisión de Garantías de la U.S. de CCOO de Castilla y León

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 presentan los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en la Unión Sindical, 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 regional.

2. La Comisión de Garantías será elegida por el Congreso Regional, y estará compuesta al menos por cinco miembros titulares y dos suplentes, siempre en número impar, que no podrán ser cargos directivos de los órganos de la Unión, ni de los integrados en ella. Los miembros elegidos en Congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente Congreso, sometiendo al mismo un balance de su actuación en el período comprendido entre ambos Congresos, que será publicado en los órganos de expresión regionales. Igualmente elaborará anualmente un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Regional y que se hará público en los órganos de expresión regionales.

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 Regional.

4. La Comisión de Garantías Regional se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Regional, para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Garantías constituidas. Para el caso específico de los procesos congresuales los plazos se ajustarán al procedimiento de urgencia aprobado por el Consejo Confederal a través del desarrollo reglamentario.

5. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias a los órganos de dirección regional, de carácter estatutario, funcional y teórico.

6. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.

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

8. Sus decisiones y resoluciones, que se adoptarán en un plazo máximo de 1 mes desde que cuenten con la documentación completa, son recurribles por los órganos sindicales y afiliados y afiliadas ante la Comisión de Garantías Confederal.

Artículo 32. La Comisión de Control Administrativo y Finanzas

1. La Comisión de Control Administrativo y Finanzas tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

2. Será elegida por el Congreso Regional, estará compuesta por cinco miembros titulares y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de la Unión Sindical, ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros elegidos 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.

Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo, tanto el balance como el informe se publicarán en los órganos de expresión de la Unión.

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular.

4. En el caso de que la Comisión de Control Administrativa y Finanzas 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 Regional.

5. Tendrá derecho a auditar cualquier organización de la Unión, así como solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito regional.

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

7. Revisará los estados de cuentas regionales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el cumplimiento administrativo regional.

8. El Reglamento de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas será aprobado por el Consejo Regional para su funcionamiento.

9. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas

VII. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 33. Principios generales de la acción sindical de la U.S. de CCOO de Castilla y León.

La acción sindical de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León 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 Confederación Sindical de CCOO y la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Regional y, en su defecto, por la Ejecutiva Regional de la U.S. de CCOO de Castilla y León:

- a) Aquellas propuestas de acción sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de la U.S. de CCOO de Castilla y León, 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 regional.

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

Artículo 34. Órgano de prensa de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

El medio de expresión y difusión de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León es "NOTAS SINDICALES", bajo la responsabilidad del Consejo Regional y dotada de un Consejo Editorial. Todos los órganos de las organizaciones integradas en la U.S. de CCOO de Castilla y León recibirán esta publicación, y están obligadas a promover su reparto entre la afiliación. Asimismo, "Notas Sindicales" será lugar de debate y reflexión. Se promoverá desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de la U.S. de CCOO de Castilla y León.

Artículo 35. Fundaciones de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León ha creado y podrá crear fundaciones con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y la U.S. de CCOO de Castilla y León para poder cubrir mejor las finalidades previstas.

Artículo 36. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de la U.S. de CCOO de Castilla y León.

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León, 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, etc., 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.

Artículo 37. Patrimonio Documental de la U.S. de CCOO

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

IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 38. Principios de la actuación económica.

La actividad económica de la U.S. de CCOO de Castilla y León y de sus organizaciones se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

Autonomía de gestión: La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León, las Federaciones Regionales y las Uniones Sindicales Provinciales a que se refiere el artículo 15.1 de los presentes Estatutos dispondrán de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.

Dicha autonomía implica:

a) La capacidad por parte de las Federaciones de la elaboración y aprobación de sus respectivos presupuestos, que incluirán los de las organizaciones en que se estructuren y articulen.

Las organizaciones territoriales, participarán en la elaboración de los presupuestos de la Unión Sindical de Castilla y León, donde se contemplarán la totalidad de los gastos de la estructura territorial, en su división en centros de coste y de aquellas organizaciones que utilicen el C.I.F. de la Unión Sindical, siendo aprobados los mismos por los órganos de dirección competentes.

b) La gestión de los bienes y derechos que les corresponda por su ámbito de actuación y el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los presentes Estatutos y sus normas de desarrollo.

Gestión presupuestaria: El presupuesto de las distintas organizaciones que integran la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.

Gestión no lucrativa: Los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada se reinvertirán obligatoriamente en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de la U.S. de CCOO de Castilla y León, sin que en ningún caso puedan destinarse aquéllos 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: La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y sus organizaciones 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 afiliados y afiliadas.
3. Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.
4. Un registro de apoderamientos.

c) El Consejo Regional 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 el artículo 8 i) de los presentes estatutos.

d) Toda empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier estructura de CCOO deberá cumplir la normativa laboral y los convenios colectivos correspondientes, en especial lo referente a los derechos sindicales.

Artículo 39. Patrimonio y financiación de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y de sus organizaciones.

Los recursos y bienes propios de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y de cada una de las organizaciones, están integrados por:

1. La parte proporcional de las cuotas de los afiliados y afiliadas que les resulte de aplicación. Su importe, periodificación y formas de abono se determinarán por el Consejo Confederal de CCOO.

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 leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aun cuando aquélla se ejerza mediante representación nominal delegada.

4. Los bienes y valores de que sean titulares y de sus rentas.

5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.

6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a la U.S. de CCOO de Castilla y León o a cada una de sus organizaciones.

Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrán solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.

7. El patrimonio documental.

La aceptación de ingresos y su formalización corresponden exclusivamente a la U.S. de CCOO de Castilla y León y a cada una de las organizaciones relacionadas en el artículo 15.1. Sólo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones en que estas últimas se estructuran.

Artículo 40. Balances y presupuestos de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

Anualmente, antes de la finalización de cada año, la Ejecutiva Regional de la Unión Sindical, presentará al Consejo Regional un presupuesto que integre a todas las estructuras territoriales y de las federaciones que utilicen su C.I.F., en donde se integrará las previsiones de ingresos, y las partidas de gastos correspondientes al ejercicio del año siguiente, para el desarrollo de la actividad de cada una de las organizaciones. La Ejecutiva Regional, presentará dentro del año siguiente al cierre contable, el balance contable del conjunto de la organización que configura financieramente la Unión Sindical, además de la consolidación contable de sus cuentas anuales.

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y las organizaciones que la configuran, podrán establecer en los correspondientes presupuestos los fondos patrimoniales diri-

dos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o a la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que se acuerde por el órgano competente.

Artículo 41. Ordenación de la gestión económica.

El Consejo de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León para ordenar su gestión económica y la de sus organizaciones aprobará:

1. Un plan de cuentas y un manual de procedimiento de gestión, de obligatoria aplicación en el conjunto de las organizaciones de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

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

3. El presupuesto y las cuentas anuales de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y las consolidadas con las organizaciones que la integran.

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

5. El reglamento de funcionamiento del centro contable.

6. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica, afiliados y apoderamientos.

7. Las líneas generales de la política de recursos humanos.

8. Los proyectos de iniciativa económica de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y sus organizaciones.

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

10. Los proyectos de iniciativa económica de la U.S. de CCOO de Castilla y León y sus organizaciones.

Artículo 42. La actividad mercantil y fundacional.

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y sus organizaciones podrán desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto regional y confederal de CCOO Su aprobación corresponde al Consejo de la organización correspondiente, previo informe favorable del Consejo de la Unión Sindical.

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

Artículo 43. Obligaciones de las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León

Todas las organizaciones integradas en la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León tienen la obligación de fomentar y facilitar la cotización preferente por la vía de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR) y en todo caso cotizar, en la forma y cuantía que se establezca por el Congreso o por el Consejo de la Unión Sindical.

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

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

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

La Unión Sindical de CCOO de Castilla y León 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 provinciales o de CCOO en determinados sectores o territorios por no tener capacidad económica de autofinanciación.

Artículo 44. Personal al servicio de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León.

Aquellas personas que presten sus servicios a la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen a través del convenio colectivo que para estos efectos aprobará el Consejo de la Unión, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores.

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

Según lo establecido en el Estatuto de Sindicalistas de CCOO, estas personas no incluidas en la relación laboral con el Sindicato sino que mantienen una relación de mandato congresual son las que se dedican preponderantemente a tareas típicamente sindicales de atención a afiliados, visitas a empresas, realización de elecciones sindicales, participación en negociaciones colectivas, participación institucional, participación en EREs, elaboración de plataformas reivindicativas, entre otras, etc., aun cuando no sean miembros de ejecutivas u órganos de dirección regulares de CCOO.

X. DISOLUCIÓN DE LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 45. Disolución de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León o de las organizaciones que la integran.

Por acuerdo de los 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclu-

sivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León. La forma de liquidación del patrimonio regional se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.

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

XI. DESARROLLO DE LOS ESTATUTOS

Artículo 46. Disposiciones de desarrollo.

Todos los Reglamentos de desarrollo a los que se ha hecho referencia en estos Estatutos así como las normas de desarrollo han de ser necesariamente aprobados por el Consejo Regional.

Artículo 47. Disposición de desarrollo de los procesos congresuales.

A los efectos de aplicación del artículo 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 confederadas, si esta se produce dentro de los plazos establecidos en las normas congresuales para el desarrollo de los Congresos de las organizaciones del artículo 15. 1.

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

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA U.S. DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

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

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

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

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

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la U.S. de CCOO de Castilla y León o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la U.S. de CCOO de Castilla y León y las organizaciones relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la U.S. de CCOO de Castilla y León así como de la propia U.S. 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, Procurador del Común, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, Comunidad Autónoma, 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 efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y

afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.

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

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

Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos u organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía, Ministerio de Educación y 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 a favor de terceras personas o sea a favor de organizaciones de la U.S. de CCOO de Castilla y León, 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.

1^a

**FUERZA
SINDICAL**

de Castilla y León

CCOO

comisiones obreras
de Castilla y León