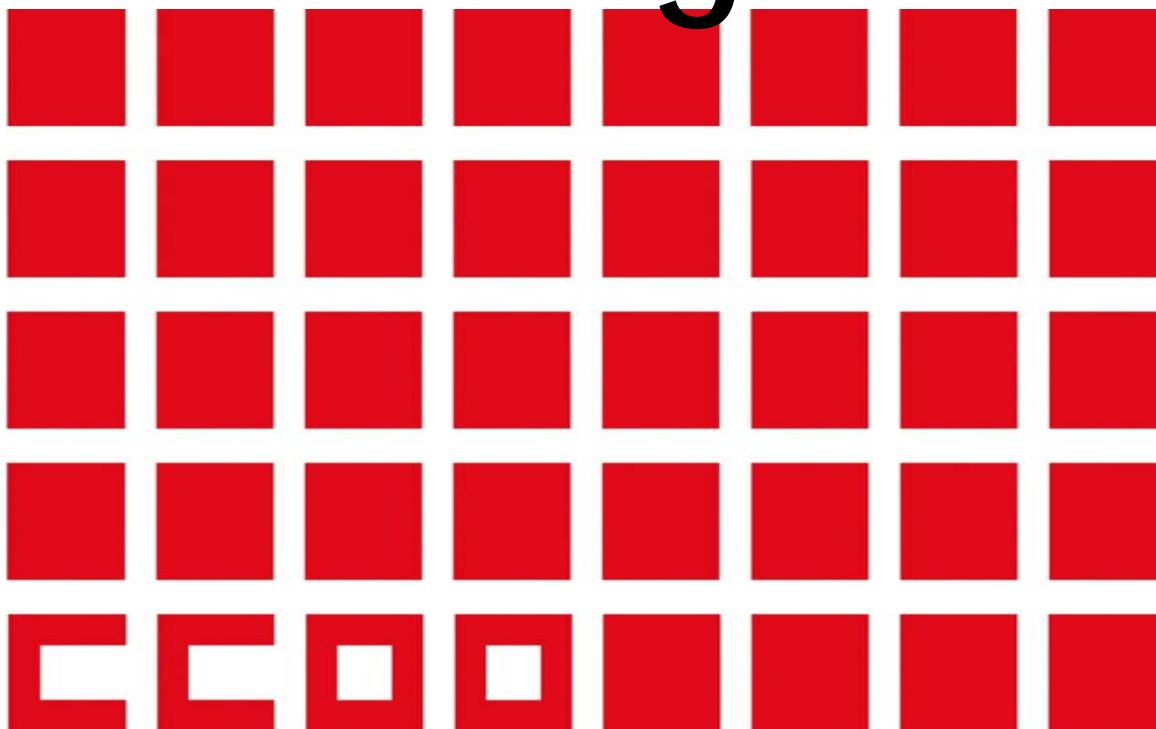


11 Congreso



40
AÑOS

comisiones obreras
de Castilla y León

Propuestas de Resolución
Propuesta de Estatutos



Materiales para el debate

Documentos aprobados por el Consejo Regional de CC OO de Castilla y León 10.11.2016

HICIMOS HACEMOS
HAREMOS HISTORIA
CC OO

INDICE

PRESENTACIÓN DE LOS MATERIALES A DEBATE.....	4
--	---

BLOQUE 1

OTRA POLÍTICA LABORAL PARA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS	7
--	---

MANDATOS

1. Empleo estable y con derechos. Combatir el desempleo y la contratación irregular.....	11
1.1. La contratación estable como fórmula habitual y la temporal como excepción.....	11
1.2. Las políticas activas para mejorar las posibilidades de las personas desempleadas.....	12
1.3. Los Servicios Públicos de Empleo, elementos básicos de los servicios a prestar a los trabajadores, especialmente a las personas desempleadas.....	12
1.4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la tutela de los derechos laborales.....	13
1.5. La política sindical respecto a los autónomos y a la economía social.....	13
1.6. El empleo en los convenios colectivos.....	14
2. Formación Profesional y formación para el empleo.....	14
2.1. Formación profesional en desarrollo del derecho laboral a la formación:.....	14
2.2. En materia de Orientación Profesional y Acreditación de la Experiencia Laboral.....	15
2.3. La Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo (Fafecyl), un instrumento al servicio de los trabajadores ocupados.....	15
2.4. El derecho a la formación en la negociación colectiva.....	16
2.5. La Fundación Formación y Empleo de Castilla y León, Foremcyl, un instrumento al servicio del Sindicato.....	16
3. Empleo y servicios públicos.....	16
4. Potenciar la negociación colectiva como instrumento esencial para la mejora de las condiciones de trabajo.....	17
4.1. Negociación colectiva.....	17
4.2. Incrementos salariales.....	18
4.3. Acuerdo Interprofesional Sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León- ASACL.....	19
4.3.1. En materia de negociación colectiva.....	19
4.3.2. En materia de solución autónoma de conflictos individuales.....	19
4.3.3. Tratamiento específico de los conflictos derivados del alcohol y otras drogas.....	20
4.3.4. Para la negociación del IV ASACL.....	20
4.4. Por una mejora de las condiciones de trabajo y de salud laboral.....	21

BLOQUE 2

PROTECCIÓN A LAS PERSONAS, POLÍTICAS PÚBLICAS E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	23
--	----

MANDATOS

1.- Protección a las personas.....	26
1.1. Red de Protección.....	26
1.2. Renta Garantizada de Ciudadanía.....	26
1.3. Ayudas de emergencia social.....	27
1.4. Atención a la Dependencia.....	27
1.5. Política social de Vivienda.....	28
2.- Política educativa y de servicios socioeducativos.....	29
3.- Por una atención sanitaria pública.....	30
4.- Políticas de igualdad.....	31
4.1. Las mujeres en Castilla y León.....	31
4.2. Política de Juventud.....	32
4.3. El sindicato ante las migraciones.....	32
5.- Propuestas generales de Igualdad de trato.....	33

BLOQUE 3

MODELO PRODUCTIVO, TERRITORIAL Y FINANCIACIÓN AUTONÓMICA. DIÁLOGO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL	35
---	----

MANDATOS

1.- Por un nuevo modelo productivo que nos permita crecer sobre bases sólidas y sostenibles medioambientalmente.....	38
1.1. Nuevo modelo productivo.....	38
1.2. Por una I+D+i como motor de desarrollo y empleo de calidad.....	40
1.3. Reindustrializar Castilla y León.....	40
1.4. Por un desarrollo económico sostenible.....	43
1.5. Por una digitalización compatible con el empleo.....	44
2.- Modelo Territorial y poblacional de la Comunidad.....	44
3.- Garantizar la prestación de los servicios públicos y el desarrollo de la Comunidad mediante una fiscalidad suficiente y justa.....	45
4.- Diálogo Social y Participación Institucional. La acción socio-política del sindicato.....	46
4.1. Los procesos de diálogo social a favor de las personas trabajadoras y de la ciudadanía.....	46
4.2. La Participación Institucional, un objetivo de democracia participativa en las instituciones públicas.....	47
5.- La dimensión internacional de la acción del sindicato.....	49
5.1. Actuaciones de refuerzo de las relaciones y la colaboración sindical bilateral.....	49
5.2. Cooperación sindical internacional.....	49

BLOQUE 4

AVANZAR EN ORGANIZACIÓN PARA SER MÁS Y LLEGAR A MÁS	51
--	----

MANDATOS

1. Ampliar y reforzar la presencia del sindicato en las empresas: la organización mancomunada del asesoramiento y la actividad sindical, afiliativa y electoral en Castilla y León.	56
2. Fomentar la participación de la afiliación en la actividad del sindicato: seña de identidad de CCOO	58
3. Crecer en afiliación: la fuerza del sindicato.	59
4. Nada nos es ajeno en el entorno laboral y social: impulsar una intervención compartida con otras organizaciones sociales.	59
5. Gestión eficaz y transparente de los recursos: Plan para la transparencia, la cooperación y optimización de recursos de CCOO de Castilla y León.	60
5.1. Conseguir los máximos niveles de eficiencia, racionalidad, autonomía en la gestión y transparencia.	60
5.2. Coordinación, control y gestión de recursos.	61
5.3. La gestión de los recursos humanos	62
5.4. Sobre el patrimonio sindical.....	63
5.5. Optimizar el trabajo de nuestras fundaciones.....	64
6. Situar la política de comunicación en el centro de nuestra estrategia.....	64
7. Formación sindical: cualificar nuestra intervención cotidiana.....	65
<u>ESTATUTOS</u>	658

PRESENTACIÓN DE LOS MATERIALES A DEBATE

Los días 2 y 3 de junio de 2017 celebraremos el 11 Congreso de la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León. El proceso congresual es el mayor acto democrático del sindicato. En él tendremos la oportunidad de debatir sobre lo que hemos hecho en el tiempo transcurrido desde el pasado congreso; de reflexionar sobre las nuevas realidades económicas, políticas, sociales y laborales en las que deberemos intervenir; de actualizar nuestro ordenamiento jurídico interno, los Estatutos; de tomar las decisiones que consideremos oportunas sobre todo ello y de elegir a los compañeros y compañeras en quienes depositaremos nuestra confianza para que las gestionen y nos representen.

Y lo hacemos de abajo a arriba, con la participación de todos y todas, ya que toda la afiliación será convocada a participar en las asambleas en las que deliberaremos y votaremos. Desde la sección sindical o los agrupamientos de afiliados y afiliadas se canalizará la participación en las federaciones y territorios pues estos ámbitos también celebran sus respectivos congresos.

El tiempo transcurrido desde el pasado congreso está siendo turbulento para los trabajadores y trabajadoras, para la sociedad castellana y leonesa y también para la española. Hemos conocido la crisis económica más devastadora de las últimas décadas y lamentablemente ha sido gestionada desde postulados neoliberales. Esta política la han promovido las instituciones europeas y en España las ha aplicado con todo rigor el Partido Popular. El neoliberalismo no persigue otra cosa que salir de la crisis trasvasando una cantidad ingente de rentas del trabajo a rentas del capital a través de la devaluación salarial, el desempleo, la precariedad y el desmantelamiento de las redes de protección social y de los servicios públicos.

Para que estas políticas se abriesen paso no se ha dudado en legislar desde el Gobierno Central para reducir los derechos de los trabajadores y trabajadoras y limitar su capacidad de acción colectiva. No se ha dudado en minar la credibilidad de los sindicatos primero y de perseguir a los y las sindicalistas por defender el derecho de huelga después. Hemos de recordar que estas políticas han sido tan agresivas que provocaron varias huelgas generales y una fuerte contestación social.

La respuesta al malestar expresado en estas movilizaciones ha contribuido a incrementar una crisis política e institucional larvada. Los casos de corrupción que han aparecido a lo largo de todo este tiempo y la actitud ante ellos de quien ha estado gobernando han contribuido al distanciamiento de la ciudadanía respecto de la acción política, a lo que también ha ayudado la desastrosa manera en que las formaciones políticas han gestionado los resultados electorales desde el 20-D.

El resultado de todo ello es que en estos cuatro años todavía no hemos salido de la crisis, al menos no en términos en los que la mayoría de las personas puedan apreciarlo; tenemos un desempleo insostenible; el empleo estable se va sustituyendo por el precario; se han incrementado hasta niveles intolerables la pobreza y desigualdad; muchos de nuestros jóvenes, generalmente los mejor formados, han emprendido el camino del éxodo laboral, la despoblación en la Comunidad sigue avanzando, persiste el goteo de las deslocalizaciones de

empresas, etc., todo ello con unos mecanismos de protección muy debilitados justo cuando más se necesitan. Y tenemos un país en el que la corrupción política y económica parece haberse institucionalizado y donde se ha sometido a una fuerte tensión a las libertades democráticas.

Quienes han teorizado, elaborado y ejecutado estas políticas son instituciones como el FMI, el BCE, el BM y la Comisión Europea inspirados por una fuerte lógica conservadora, que les lleva a promover acuerdos comerciales sin ningún debate público (TTIP, CETA,...) y que amenazan todavía más los derechos laborales y la calidad de vida de la ciudadanía y les hace insensibles al drama humano que sus políticas provocan. Ausencia de sensibilidad que hemos visto al tratar la crisis de los refugiados y que es el fundamento del vergonzante acuerdo que la UE ha suscrito con Turquía, que se puede resumir en "dinero a cambio de refugiados".

Que esto pueda suceder se debe en gran medida a que los valores hoy dominantes en la sociedad son los del neoliberalismo: "procura tu éxito personal sin preocuparte por cómo les va a los demás". Sólo así se explican los resultados electorales que en la mayoría de países europeos y en Estados Unidos están cosechando los partidos de derechas, populistas y aquellos que se declaran abiertamente xenófobos.

Si bien es cierto que desde la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León hemos paliado en parte esta difícil coyuntura social a través de medidas acordadas en el Diálogo Social, somos conscientes de que nuestra Comunidad, en este aspecto, es una excepción a la realidad de casi todo el Estado. Por ello, creemos que en Castilla y León debemos seguir esta senda que, sin duda, está ofreciendo resultados positivos, pero que eso no puede ser óbice para, en consonancia con lo propuesto por la Confederación, pasar a la ofensiva en la disputa para los trabajadores y trabajadoras de los términos en los que se produce la salida de la crisis. Asumir semejante reto requiere de una organización fuerte por amplia y representativa, bien organizada, eficiente y transparente para ser más eficaces en nuestra acción reivindicativa, capaz de tejer fuertes y amplias alianzas con la sociedad civil organizada, de manera que podamos librar la batalla de las ideas y de los valores y conseguir ganar hegemonía en torno al proyecto de transformación que preconizamos.

En estos años turbulentos y desconcertantes hemos puesto en marcha dos debates de gran trascendencia: el que nos llevó a adoptar nuestro código de conducta con el que pretendemos ser menos vulnerables a los aislados comportamientos ajenos a la ética y valores que representamos, y el que hemos finalizado recientemente denominado "repensar el sindicato", del cual hemos extraído notables conclusiones para profundizar en el debate congresual.

Las **propuestas de resolución** que la Comisión de Ponencias de CCOO de Castilla y León ha acordado someter a discusión del conjunto de la afiliación pretenden sistematizar nuestras propuestas para enfrentar las cuestiones hasta aquí planteadas.

La primera relaciona nuestras **propuestas para conseguir una política laboral que restituya derechos** y fomente el empleo de calidad y con salarios decentes. La segunda hace lo propio **sobre la política social y la política fiscal necesaria** para garantizar unas redes de protección y unos servicios públicos de calidad para todos y todas. La tercera recoge nuestra **propuesta de modelo productivo y territorial para Castilla y León**, señalando el papel que le corresponde al diálogo social y a la participación institucional en este objetivo. Por último, la cuarta, plantea las iniciativas necesarias para contribuir a **ganar hegemonía social, situando la política de comunicación y las alianzas con las organizaciones de la sociedad civil como**

una apuesta estratégica, aborda las medidas a adoptar para avanzar en el fortalecimiento de nuestra organización y en la mejora de nuestra capacidad de extensión afiliativa y electoral, y presenta aquellas propuestas pensadas para asegurar una gestión más eficaz y transparente de nuestros recursos humanos y económicos, recogiendo no pocas de las medidas contempladas en nuestro código de conducta.

Ahora la palabra la tenemos las afiliadas y los afiliados, y tenemos la oportunidad de debatir y decidir, hagámoslo.

OTRA POLÍTICA LABORAL PARA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Castilla y León ha sufrido la política neoliberal de devaluación del factor trabajo, a través de reducción de costes salariales y peores condiciones laborales, que se ha aplicado en el conjunto del Estado a través de las reformas de las diversas normativas laborales, los recortes del gasto público en el denominado estado del bienestar, la falta de inversión y la pérdida de empleo en el sector público y privado. Todo ello ha conllevado una importante reducción del número de personas ocupadas y un aumento sustancial del desempleo, con una disminución constante de la población activa por motivos demográficos y por la fuerte emigración al resto de España y al extranjero, fundamentalmente de jóvenes bien formados.

Las nuevas fórmulas contractuales (indefinido de emprendedores y primer contrato joven), las nuevas regulaciones de los ya existentes (parcial, formación y aprendizaje), y el uso irregular y el abuso de la contratación temporal, y ahora también del contrato a tiempo parcial, junto a la devaluación de la negociación colectiva y de las condiciones laborales y salariales, están conllevando mayor precariedad en el mundo del trabajo, mayor desigualdad social en todos los ámbitos y nos conduce a la pobreza laboral, a bajos salarios, a prestaciones reducidas, etc., que no son ni van a ser suficientes para vivir dignamente.

Por ello, desde CCOO de Castilla y León **apostamos por el empleo estable y con derechos** para combatir el elevado desempleo y, en este sentido, como demanda nuestra Confederación, por la abolición de esas nuevas fórmulas contractuales y la redefinición del contrato a tiempo parcial y del contrato de formación y aprendizaje, entre otros, así como reforzar la causalidad de los contratos temporales tomando medidas contra la rotación ilegal, el encadenamiento de contratos y respecto a la cotización y la indemnización a su finalización, así como una lucha decidida contra la economía sumergida y el fraude empresarial.

Reiteramos los planteamientos confederales respecto a **la reforma de la Constitución que garantice los derechos laborales y sociales**, junto a otras reformas importantes de la normativa laboral y social (Estatuto de los Trabajadores, Estatuto del Trabajador Autónomo, Estatuto del Empleado Público), así como la aprobación de una **Carta de derechos del trabajo** mientras se produce dicha reforma constitucional.

Castilla y León tiene en el ámbito del empleo y las relaciones laborales las competencias transferidas desde hace dos décadas. Durante ese tiempo se han ido construyendo las políticas con fondos transferidos y con fondos propios en estos ámbitos, así como se han constituido órganos de participación institucional, en su mayoría tripartitos y paritarios, en los diferentes centros directivos y consejerías competentes de la Junta de Castilla y León. De tal modo que en la actualidad hay un buen número de órganos de participación en estas materias (algunos de carácter estatal, otros de más relieve, autonómicos) y desde el año 2008, los autonómicos, están encuadrados en la Ley de creación del Consejo de Diálogo Social y de Participación Institucional de Castilla y León.

Los procesos de diálogo social, en las materias de empleo y relaciones laborales ha tenido concreción en estos años en diversos acuerdos en materias de políticas activas de empleo, en prevención de riesgos, en formación profesional, en materias de igualdad y conciliación, juventud, inmigración, en temas relacionados con la Inspección de Trabajo, en mediación, conciliación y arbitraje, en materia de protección a las personas y ayudas económicas a ciertos colectivos, la dependencia, la renta garantizada de ciudadanía, las ayudas de emergencia, etc., así como en otros campos diferentes al estrictamente sociolaboral.

En la actualidad, en este ámbito tenemos el Acuerdo de la II Estrategia de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020, con un total de crédito autonómico de cómo mínimo 700 millones de euros, que se concreta, en lo que respecta a programas y presupuestos, en el Papecycl anual: Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León.

En nuestra Comunidad actúan dos **servicios públicos de empleo**: el Servicio Público de Empleo Estatal (antiguo INEM) y desde el año 2004, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (Ecycl), con competencias exclusivas y, también, muchas compartidas, dentro del Sistema Nacional de Empleo, en relación a la gestión y ejecución de estas políticas.

La **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** tiene dentro del ámbito autonómico una actuación de oficio muy importante en defensa del derecho laboral, así como competencias propias en la programación autonómica de campañas de inspección en los ámbitos del empleo y las relaciones laborales así como en prevención de riesgos laborales. La política de los últimos gobiernos ha impedido un rejuvenecimiento y ampliación de los recursos humanos y técnicos de la Inspección de Trabajo. La perversa conclusión que a menor control mayor facilidad para el empleo se ha tornado en un escaso control de la situación de las empresas, especialmente por la escasez de medios.

Los **trabajadores autónomos** en Castilla y León superan la cifra de los doscientos mil. De ellos, la mayoría son autónomos sin asalariados y algunos, muy pocos, son trabajadores autónomos dependientes. La política sindical hacia este colectivo debe superar viejos clichés y a través del sindicato y de nuestra asociación de autónomos y, en colaboración con otras entidades, mejorar nuestra actuación sindical en este campo.

La Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional del año 2002, aún pendiente de desarrollo y cumplimiento en muchos de sus aspectos, continúa siendo la principal referencia de trabajo, tanto en el marco estatal como también en Castilla y León. La ley sienta las bases de un modelo de formación profesional accesible para todas las personas y, en particular, para los trabajadores y trabajadoras, a través de la identificación y definición de las cualificaciones del mercado de trabajo y del aseguramiento de su oferta, tanto a través de la formación profesional inicial del sistema educativo como de la formación para el empleo.

Junto a la definición de la oferta y de las vías para impartirla, esta ley preveía otros instrumentos de apoyo, imprescindibles para la configuración de un **Sistema de Formación Profesional y Cualificaciones** debidamente integrado y desarrollado. En particular, tres: Una red de centros solventes y de calidad, un Sistema de Orientación que acompañe a las personas a lo largo de su vida y un procedimiento de Acreditación de la Experiencia y la formación no formal que asegure el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas en el ámbito del trabajo. El desarrollo de todos estos instrumentos se realiza en muy buena parte en el ámbito autonómico.

La **formación para el empleo** arrastra durante los últimos años el efecto de los drásticos recortes presupuestarios, que han afectado tanto a la formación de desempleados como a la de ocupados. Junto a ello, la reforma del Sistema por la Ley 30/2015, reguladora de la Formación para el Empleo en el ámbito laboral, ha dejado un escenario complejo, excluyendo expresamente la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la ejecución de formación, y estando pendiente aún del necesario desarrollo normativo, lo que complica más aún nuestra capacidad de actuación.

La Junta de Castilla y León gestiona estos programas transferidos, en algunos casos los complementa con presupuestos adicionales, además de tener programas propios de formación, orientación profesional y otras fórmulas formativas y de inserción.

La reforma del marco legal de la **negociación colectiva** llevada a cabo con el Real Decreto-Ley 3/2012, convertido posteriormente en la Ley 3/2012, ha cuestionado, debilitado y atomizado la negociación colectiva. Se ha visto alterada en aspectos centrales como la estructura y articulación de los convenios, la ultraactividad, la preferencia aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio sectorial, la inaplicación de las condiciones de trabajo y la modificación de las mismas facilitando su individualización.

Las últimas reformas laborales han supuesto un retroceso sin precedentes en el modelo de relaciones laborales, un ataque a la capacidad contractual del sindicato y un reforzamiento de la arbitrariedad de los empresarios y los efectos negativos de los cambios en el marco legal de la negociación colectiva han con llevado: Devaluación salarial, pérdida de unidades de negociación y pérdida de derechos reconocidos en los convenios colectivos.

Por ello, el objetivo no puede ser otro que derogar las últimas reformas laborales para fortalecer la negociación colectiva, recuperar el equilibrio entre las partes, garantizar la fuerza vinculante del convenio colectivo, devolviendo a la negociación colectiva el papel central en la regulación de las condiciones de trabajo, con prevalencia de los convenios de sector sobre los de empresa, recuperando su ultraactividad sin restricciones y los ámbitos de negociación colectiva en las administraciones y empresas públicas, respetando la legitimidad negociadora de los sindicatos que tienen la condición de más representativos.

Ahora bien, si derogar las últimas reformas laborales es un objetivo de todas y todos en el ámbito confederal. En Castilla y León el Sindicato tiene que seguir insistiendo en una **reordenación y modernización de la negociación colectiva**, así como en minimizar los efectos perversos que han supuesto los cambios en el marco legal de la negociación colectiva. En los últimos cuatro años hemos avanzado en los tres campos más dañinos a través de la negociación bilateral con la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y las empresas, así como en el dialogo tripartito con la Administración Autonómica: aumentando el número de convenios con ultraactividad indefinida y mejorando el plazo temporal de un año establecido legalmente; pactando que, se tiene que incluir en todos los convenios sectoriales, la comunicación de iniciativa de promoción de nuevos convenios de empresa a las Comisiones Paritarias Sectoriales y a la Autoridad Laboral a través del Registro de Convenios Colectivos (REGCON) y en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo, evitando que la Administración Autonómica suscribiera un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para que actuara subsidiariamente en esta materia la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), con la constitución en nuestra comunidad de la

Comisión de Convenios Colectivos, para intervenir de una manera directa velando por el cumplimiento del procedimiento, la existencia de causa, la proporcionalidad en las medidas del descuelgue y con capacidad de decisión con dos tercios de los miembros.

Uno de los efectos más negativos de los cambios que se han producido en el marco legal de la negociación colectiva con la aprobación de la Ley 3/2012, ha sido la **devaluación salarial**. En Castilla y León durante los años más arduos de la crisis económica la capacidad de compra de las personas trabajadoras se ha reducido un 11,2%, mientras que en España los salarios reales han tenido una pérdida de capacidad de compra del 7,1%, lo que supone que en Castilla y León los salarios se han visto reducidos en 3,9 puntos más que la media de los salarios en España.

En Castilla y León contamos con 185 convenios colectivos sectoriales, 337 de empresa y 172 de las distintas administraciones públicas de aplicación a los trabajadores con derecho a la negociación colectiva. Un total de 694 convenios colectivos que dan cobertura a dos de cada tres trabajadores.

Para abordar y **fortalecer la negociación colectiva** tan dispersa en nuestra Comunidad, con las diferentes patronales territoriales y asociaciones sectoriales de empresarios, el diálogo y negociación bilateral con CECALE, la unidad de acción con la UGT y otros sindicatos en los diferentes ámbitos de actuación, es un factor determinante para avanzar en la estrategia y en la mejora de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

El **III Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y de determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León (ASACL)**, firmado el 29 de septiembre de 2015 por CCOO, UGT y CECALE, supone un instrumento de gran valor al objeto de evitar, en la medida de lo posible, la judicialización de los conflictos, a través de instrumentos de solución autónoma de las discrepancias laborales, que favorezcan el recurso a vías de diálogo y negociación para su solución entre los propios afectados.

Desde su inicio en septiembre del año 2000, ha quedado demostrado que el Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) ha sido útil y muy eficaz como instrumento para la solución de los conflictos colectivos.

El III ASACL es un acuerdo novedoso y pionero, pasa de una a versar sobre dos materias concretas: 1.- solución autónoma de conflictos laborales y 2.- determinados aspectos de la negociación colectiva.

En materia de **solución autónoma de conflictos laborales**, incluye la aplicación a los conflictos individuales excepto aquellos que versen únicamente sobre reclamación de cantidad, los conflictos derivados del alcohol y otras drogas tendrán un tratamiento específico y se desarrollarán actuaciones preventivas de los mismos.

En materia de determinados aspectos de la negociación colectiva, incluye tres materias, a) la **ultraactividad escoba** para los convenios colectivos sectoriales que no hayan pactado la vigencia tras la denuncia y concluida la duración acordada, b) establece mecanismos de conciliación-mediación y arbitraje para el **mantenimiento de los convenios colectivos** y c)

recoge la **comunicación de la promoción de nuevos convenios de empresa** a la Comisión Paritaria Sectorial y a la Autoridad Laboral a través del REGCON.

La crisis económica ha servido de excusa y ha supuesto el desequilibrio de las relaciones laborales. La **seguridad y salud** ha llevado y lleva camino de perder todo el avance que se había conseguido en 20 años desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El gobierno del Estado ha venido modificando normativas de seguridad y de organización de la prevención dirigida a motivar la *“creación de empleo”*, que están facilitando en miles de empresas no solo no se haga prevención, sino que culpabilicen a los trabajadores de los accidentes. Es fundamental que nuestra organización siga liderando la respuesta ante los accidentes laborales tanto en las mesas de negociación y participación de las instituciones pero muy especialmente en las empresas.

El Diálogo Social supone hoy en día uno de los ejes más importantes en materia de salud laboral. Velar por el cumplimiento del último acuerdo 2016-2020 se convierte en una de las prioridades durante este periodo. Las medidas acordadas con la Junta de Castilla y León y el resto de los agentes suponen un importante medio para la consecución de una mejora en prevención en nuestra Comunidad.

Con esta finalidad el 11 Congreso de la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León adopta los siguientes mandatos:

1. Empleo estable y con derechos. Combatir el desempleo y la contratación irregular.

1.1. La contratación estable como fórmula habitual y la temporal como excepción

- 1.1.1. Apostar por el empleo estable y con derechos para reducir el paro y la contratación irregular, por la abolición de las nuevas fórmulas contractuales (indefinido de emprendedores y primer contrato joven) y la redefinición del contrato a tiempo parcial y del contrato de formación y aprendizaje, entre otros, así como por reforzar la causalidad de los contratos temporales.
- 1.1.2. La contratación indefinida debe ser la forma ordinaria de acceso al empleo, mientras que el uso de la contratación temporal debe ser excepcional, y atender a causas justificadas, así como limitar la contratación parcial a los supuestos y a la voluntariedad
- 1.1.3. Tomar medidas contra la rotación ilegal, el encadenamiento de contratos y respecto a la cotización y la indemnización a su finalización, así como una lucha decidida contra la economía sumergida y el fraude empresarial, tal y como promueve nuestra Confederación.
- 1.1.4. Seguiremos haciendo propuestas en este sentido tanto en el ámbito de las instituciones laborales como en el de la negociación colectiva. Haremos documentos, informes de evaluación y seguimiento, campañas específicas, etc. sobre estas materias.

1.2. Las políticas activas para mejorar las posibilidades de las personas desempleadas.

- 1.2.1. Incrementar progresivamente la dotación presupuestaria y promover líneas de actuación diversas de los planes de contratación de desempleados/as por las Entidades Locales (Ayuntamientos y Diputaciones) para la realización de obras y servicios de interés general y social, que se orienten a ser productivos, con condiciones de realización dignas, en la duración de la obra y del contrato, de forma prioritaria a jornada completa, así como las condiciones salariales bajo el convenio de aplicación de la entidad o, en su defecto, el sectorial de referencia.
- 1.2.2. La continuidad y mejora de los programas de protección y ayudas económicas a los trabajadores desempleados (Programa de integración y empleo, y otros similares) así como a los trabajadores/as suspendidos o en reducción de jornada por Expedientes de regulación temporal de empleo o en extinción en los despidos colectivos para mayores de 45 años, entre otros.
- 1.2.3. Seguir apostando por las políticas de fomento del empleo indefinido a tiempo completo, para colectivos determinados, con requisitos rigurosos a las empresas (de porcentajes de fijeza en el empleo, de tamaño, etc.), así como por la máxima importancia de los servicios de formación para el empleo y la orientación profesional, de las políticas de igualdad de oportunidades y de las actuaciones en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y escolar.
- 1.2.4. Trabajaremos en el impulso ante la Administración Autonómica de una Ley de Empleo Autonómica que recoja y ordene todas estas materias, para asegurar todos estos objetivos.

1.3. Los Servicios Públicos de Empleo, elementos básicos de los servicios a prestar a los trabajadores, especialmente a las personas desempleadas.

- 1.3.1. Demandaremos la coordinación y colaboración efectiva entre ambos servicios públicos (ECYL Y SEPE), para ayudar a trabajadores desempleados, ocupados y empresas, que mejoren las políticas públicas en intermediación e inserción laboral, en formación para el empleo y en atención y orientación profesional, así como en protección y ayudas económicas a las personas desempleadas.
- 1.3.2. Reclamaremos mayor dotación presupuestaria para tener mejores infraestructuras, más recursos humanos y medios técnicos en las Oficinas de Empleo, que conlleven un mejor servicio a las personas, y que puedan garantizar el servicio público de calidad en estas materias, en contraposición a otras formulas privadas que operan en estos ámbitos (agencias de colocación, empresas de trabajo temporal, redes profesionales, portales, etc.).
- 1.3.3. Seguiremos reclamando la fusión, o en su caso la mayor imbricación, coordinación y cooperación de los órganos de participación institucional provinciales y regionales del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (EcyL).

1.4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la tutela de los derechos laborales

- 1.4.1. Seguiremos apostando por el aumento de los recursos humanos y técnicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en nuestra Comunidad, ambos aspectos recogidos en los acuerdos con la Junta sobre esta materia, así como seguir negociando y mejorando el Programa Integrado de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León, además de reforzar la participación institucional en este ámbito, Comisión Territorial de Seguimiento de la Inspección de Trabajo y el Consejo Regional de Trabajo.
- 1.4.2. Mejorar la participación y la cooperación con las Federaciones a los efectos de las propuestas de CCOO, actuaciones en empleo y las relaciones laborales, así como en la prevención de riesgos laborales, ambas materias de competencia autonómica, así como las actuaciones en materia de igualdad e inmigración, dentro del Programa Territorial Integrado, así como en las actuaciones ordinarias de la Inspección.

1.5. La política sindical respecto a los autónomos y a la economía social

- 1.5.1. Respecto al trabajador autónomo sin asalariados y a los trabajadores autónomos dependientes (trade), daremos continuidad e impulso decidido a las actuaciones sindicales desde el afianzamiento de la Asociación de Trabajadores Autónomos de Castilla y León (Trade cyl), constituida por CCOO, y en colaboración con las estructuras de rama, intentar afiliar más, tener más presencia en el mundo de los autónomos sin asalariados y en las empresas en las que trabajan los trade, en los medios de comunicación y en los diversos ámbitos políticos e institucionales.
- 1.5.2. La Mesa del Trabajador Autónomo de Castilla y León, donde en la actualidad estamos representados, deberá convertirse en el Consejo del Trabajo Autónomo, donde deberemos seguir estando presentes, para consolidar el trabajo que venimos realizando y, en cooperación con la Federaciones, trabajar en los objetivos que CCOO persigue desde este ámbito institucional. Realizaremos convenios de colaboración con aquellas organizaciones y asociaciones con las que coincidamos en la defensa del colectivo autónomo sin asalariados y los trade.
- 1.5.3. Reforzaremos el trabajo con las asociaciones de cooperativas de trabajo asociado, sociedades anónimas laborales, centros especiales de empleo y empresas de inserción (economía social), junto a organizaciones de lo que se denomina tercer sector, en el que el Sindicato tiene presencia en el ámbito institucional a través del Consejo Regional de Economía Social, donde hay un amplio campo de actuación sindical, incluso en las propias empresas, que debe facilitarse a través de la cooperación, y con los convenios de colaboración con estas asociaciones y entidades, que en algún caso ya tenemos, y que habrá que revitalizar.

1.6. El empleo en los convenios colectivos.

- 1.6.1. Respecto a las materias de empleo nos situamos en las propuestas de la Confederación y en los contenidos de los acuerdos bilaterales para el empleo y la negociación colectiva (AENC), y su traslación y ampliación en los acuerdos bilaterales con la patronal autonómica.
- 1.6.2. Priorizaremos, junto al aumento de los salarios, la creación de empleo y el mantenimiento de los puestos de trabajo y, por ello, seguiremos apostando por los programas autonómicos de ayudas económicas a los trabajadores suspendidos y afectados por reducción de jornada, para evitar el cierre empresarial, así como por la transformación de los contratos parciales en contratos a tiempo completo.
- 1.6.3. Además del ejercicio real de las competencias legales y convencionales de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), se deberá priorizar la contratación indefinida y la conversión de temporales en fijos, prestando especial atención a la causalidad de los contratos temporales, la rotación irregular y el encadenamiento de contratos, y controlando las situaciones especiales de estancia en la empresa, tales como los contratos formativos, las prácticas no laborales, la formación dual educativa en la empresa o la figura de los trabajadores autónomos dependientes.

2. Formación Profesional y formación para el empleo

2.1. Formación profesional en desarrollo del derecho laboral a la formación:

- 2.1.1. Para asegurar el derecho personal y laboral a la formación profesional y la garantía de su ejercicio por los trabajadores y trabajadoras, ocupados y desempleados, en Castilla y León hemos promovido acuerdos con la Administración Laboral y Educativa para asegurar un desarrollo coherente y la implicación de ambas administraciones en esos objetivos.
- 2.1.2. En cuanto a la formación profesional educativa, habrá que trabajar por el cumplimiento y desarrollo de los objetivos del Plan de Formación Profesional 2016/2020 dentro de la Estrategia Integrada 2016-2020, con atención especial a materias como la red pública de centros integrados de formación profesional, la oferta de formación profesional inicial, ya sea de ciclos completos, o adaptada a las particularidades del alumnado (oferta parcial, a distancia), la formación profesional dual y la orientación profesional en el ámbito educativo.
- 2.1.3. En la formación profesional dual educativa será una prioridad sindical la promoción de los contratos formativos en el marco de esta formación dual, velar por la garantía de la calidad de los proyectos, el respeto de los derechos de las personas en prácticas en las empresas y el adecuado control por la representación legal de los trabajadores del cumplimiento de los términos del convenio de colaboración firmado con ellas.
- 2.1.4. Reclamaremos la mejora cualitativa y cuantitativa de la formación para el empleo, para trabajadores ocupados y desempleados, en cumplimiento de los objetivos del Plan de Empleo 2016/2020, a través de la definición de las prioridades formativas y

de las convocatorias, oferta pública de certificados, impulso de los programas propios de la Comunidad, complementos a los transferidos, etc. así como potenciar los centros públicos, centros integrados o centros propios del Servicio Público de Empleo incluidos los Centros de Referencia Nacional.

2.1.5. Reforzaremos nuestra participación institucional, en la Consejería de Empleo y en la Consejería de Educación, en el Consejo General de Empleo y el Consejo de Formación Profesional, en coordinación con la Fundación Fafecyl, así como tendremos que trabajar más y mejor en la coordinación de todos los consejos sociales de los centros integrados de formación profesional, así como en la coordinación con los consejos sociales de los tres centros de referencia nacional de la comunidad, en los que participan las Federaciones.

2.1.6. Trabajaremos para la consecución de una ley de la formación profesional y para el empleo que regule esta materia en todos sus aspectos.

2.2. En materia de Orientación Profesional y Acreditación de la Experiencia Laboral.

2.2.1. Impulsar programas de orientación accesibles a toda la población, sobre todo para personas desempleadas, pero también la mejora del programa de orientación para ocupados. Desarrollo de programas de orientación en centros públicos de formación profesional y para el empleo, avanzando hacia el objetivo de un Sistema Integrado de Orientación Profesional entre el ámbito educativo y el laboral. Conexión de los programas de orientación con los de formación para el empleo, para desarrollar programas integrados de atención a las personas sin empleo y sin cualificación.

2.2.2. Asegurar, en acreditación de la experiencia laboral y la formación no formal, los recursos y las convocatorias anuales, así como una mayor coordinación entre las Administraciones Laboral y Educativa, en la planificación de los procesos y en la implantación de servicios estables de información y asesoramiento a la ciudadanía.

2.2.3. Asegurar nuestra presencia sindical en los órganos de gestión del Sistema (Comisión Asesora, entre otros) e implantación de un procedimiento de acreditación de "competencias clave" que permita a quienes carecen de formación académica acreditada el acceso a formación de certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3.

2.3. La Fundación Autónoma para la Formación en el Empleo (Fafecyl), un instrumento al servicio de los trabajadores ocupados.

2.3.1. Fafecyl, fundación autónoma creada a iniciativa de CCOO hace una década y ahora fusionada con Anclaje, es un instrumento de gestión de la formación de oferta para ocupados en nuestra Comunidad, que nos ha permitido durante estos años mantener un alto grado de participación e influencia en el diseño, gestión y en la organización de las convocatorias. Impulsaremos su papel en la gestión de la formación autónoma de oferta, así como nuevas líneas de actividad de la Fundación, como actuaciones de seguimiento, información y promoción de la

formación bonificada en las pymes y la colaboración en los procedimientos de acreditación de competencias laborales.

2.4. El derecho a la formación en la negociación colectiva.

2.4.1. Impulso y mayor coordinación de la estructura territorial y las federaciones responsables de la negociación, para la mejora de la negociación colectiva sectorial y de empresa en materia de derechos individuales y colectivos de formación, asegurándose, entre otros, el derecho universal a las 20 horas anuales de formación. Fortalecimiento del papel de los comités y delegados de personal en este ámbito.

2.4.2. Consideración, entre las materias formativas objeto de negociación en la empresa o sector, de figuras como la acreditación de la experiencia profesional cuando así lo requieran los trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio para el mantenimiento o la mejora de su profesionalidad y para evitar situaciones de descalificación sobrevenida.

2.5. La Fundación Formación y Empleo de Castilla y León, Foremcyl, un instrumento al servicio del Sindicato

2.5.1. La Fundación seguirá siendo el instrumento al servicio de CCOO de Castilla y León, que aporta una función y un valor sindical a potenciar, en las actuaciones de formación para el empleo y de orientación profesional, la formación sindical que se demande por la Organización, así como el desarrollo de programas, estudios, informes y otros trabajos técnicos que se vean oportunos.

2.5.2. Seguiremos tomando las medidas necesarias respecto a su estructura y funciones con el objetivo de superar las actuales dificultades del sistema de formación y conseguir que la Fundación siga actuando en el territorio y en los sectores, atendiendo a personas ocupadas y desempleadas en sus necesidades de formación y de orientación, con especial atención a nuestra afiliación. Todo ello debe contribuir a nuestra mayor y mejor actuación sindical, así como en la labor de colaboración en las tareas de participación institucional y en el diálogo social.

2.5.3. El objetivo es que siga ejerciendo todas estas labores y que el Patronato, compuesto por todas las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO de Castilla y León, siga siendo el órgano de gobierno de la Fundación.

3. Empleo y servicios públicos

3.1. Priorizar la gestión directa en todos los servicios públicos esenciales, como garantía de calidad en la prestación de servicios.

3.2. Proponer el rescate de servicios públicos externalizados, tanto en su titularidad como en su gestión.

- 3.3. En el caso de servicios públicos con gestión privada se exigirá que en los pliegos de condiciones se incluyan cláusulas sociales y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras. Se exigirá la inclusión de medidas que supongan una prestación de calidad del servicio público.
 - 3.4. Reivindicar un operativo contra incendios forestales adecuadamente dimensionado y de carácter público.
 - 3.5. Respecto al empleo en las entidades locales, propondremos mantener los planes de empleo rural que supongan fijar población y prestar servicios en las áreas rurales, garantizando actividades laborales que no sean estructurales y priorizando otros, que generen dinámicas económicas de crecimiento en la zona rural implicada.
 - 3.6. Recuperar derechos de los empleados y empleadas públicos, como la jornada de 35 horas, además de una Oferta de Empleo Pública acorde a las necesidades de un servicio público de calidad.
4. **Potenciar la negociación colectiva como instrumento esencial para la mejora de las condiciones de trabajo**
- 4.1. **Negociación colectiva**
 - 4.1.1. Extender la negociación colectiva sectorial a todas las actividades económicas sin regulación convencional ampliando el ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales existentes para dar cobertura a otras actividades económicas sin regulación; promoviendo la negociación de nuevos convenios colectivos entre las partes legitimadas para ello; solicitando la extensión de otros convenios existentes, o proponiendo la adhesión.
 - 4.1.2. Mantener y reforzar la negociación bilateral con la patronal CECAL, para potenciar y fortalecer la negociación colectiva sectorial y debilitar en la medida de lo legalmente posible los efectos de las reformas laborales.
 - 4.1.3. Acabar con la atomización de convenios colectivos en un mismo sector, a través de la unificación de los mismos. Los convenios de ámbito autonómico son un marco útil de negociación sectorial y territorial y contribuyen de una manera directa a la racionalización de la negociación colectiva sectorial. Promover el convenio de ámbito autonómico nos permitiría acabar con la dispersión de convenios sectoriales y las diferencias existentes en la regulación colectiva de las condiciones laborales en un mismo sector, a través de la homogeneización y mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, de manera especial en las actividades económicas sin regulación colectiva convencional y en las actividades económicas con regulación colectiva atomizada.
 - 4.1.4. Agilizar los procesos de negociación, a través de los plazos de denuncia del convenio, constitución de la mesa negociadora, inicio de negociaciones y plazo máximo de negociación.
 - 4.1.5. Ordenar los procesos de negociación, fijando un calendario de reuniones de negociación de manera continuada, método de trabajo, propuestas por escrito y

levantar acta de cada reunión para visualizar los acuerdos parciales y las discrepancias, de cara a una posible mediación o arbitraje.

- 4.1.6. Seguir planteando actuaciones en los tres frentes que suponen una vía de escape para dejar de aplicar los convenios colectivos sectoriales (ultraactividad, preferencia aplicativa de los convenios de empresa sobre el sectorial e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo estatutario).
- 4.1.7. Evitar la pérdida de vigencia de los convenios colectivos, acordando para ello la pervivencia del convenio en su totalidad hasta la firma de nuevo que lo sustituya, estableciendo un acuerdo parcial al efecto durante el proceso de negociación abierto para la renovación del convenio, para mantener la vigencia del convenio hasta la firma del nuevo, o ampliando el plazo legal o convencionalmente establecido.
- 4.1.8. La promoción de iniciativa de un nuevo convenio de empresa tendrá que ser comunicada a la Comisión Paritaria Sectorial y a la Autoridad Laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.
- 4.1.9. Regular el desarrollo del procedimiento en la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, dentro de las posibilidades de la autonomía colectiva.
- 4.1.10. En la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, Velar por el cumplimiento del procedimiento, la existencia de causa y la proporcionalidad en las medidas del descuelgue.
- 4.1.11. Anualmente se elaborarán unos criterios y orientaciones para la negociación colectiva en materias comunes.
- 4.1.12. Plantear que se aplique el convenio colectivo de la empresa principal a las personas que trabajan en las empresas multiservicios.

4.2. Incrementos salariales

- 4.2.1. En la negociación colectiva en Castilla y León debemos de plantear el aumento real de los salarios de una manera sostenida en el tiempo, que permita avanzar en la recuperación de los salarios perdidos, teniendo como referencia los salarios medios en España.
- 4.2.2. El incremento salarial que se pacte debe de ir acompañado de la cláusula de garantía salarial, para corregir las posibles desviaciones del IPC, y permitirnos el crecimiento real de los salarios en los próximos años.

4.3. Acuerdo Interprofesional Sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León- ASACL

4.3.1. En materia de negociación colectiva

- 4.3.1.1. Ampliar el plazo de la ultraactividad escoba actualmente pactado en el III ASACL para los convenios colectivos sectoriales que no hayan pactado la vigencia tras la denuncia y concluida la duración.
- 4.3.1.2. Acordar con CECALE avanzar hacia el arbitraje obligatorio ante la pérdida del convenio colectivo mientras no se derogue la Reforma Laboral.
- 4.3.1.3. Exigir a la Autoridad Laboral que cumpla en el control de legalidad de los convenios colectivos, con el requerimiento a las comisiones negociadoras que no hayan incluido la comunicación de iniciativa de promoción de nuevos convenios de empresa recogido en el III ASACL.

4.3.2. En materia de solución autónoma de conflictos individuales

- 4.3.2.1. CCOO llevará a cabo su propia campaña informativa a trabajadores y trabajadoras, especialmente de los colectivos correspondientes a actividades en las que hay mayores índices de precariedad laboral, al objeto de que la intermediación del sindicato permita materializar reclamaciones que en este momento no se realizan, ya que en muchas ocasiones cuesta más la reclamación que lo reclamado
- 4.3.2.2. En todas las demandas que realice el sindicato, se nombrará uno de los mediadores propuestos por CCOO quien, junto con el mediador propuesto por la empresa, lleve a cabo la mediación. Al acto de mediación en el SERLA el trabajador acudirá acompañado por el abogado/a responsable. La tramitación de esta actividad será registrada en SERVIJUR en las mismas condiciones que se realiza actualmente la actividad tramitada en el SMAC.
- 4.3.2.3. En el caso de las personas afiliadas a CCOO y de los trabajadores y trabajadoras que hayan sido asesoradas por el sindicato en los casos de despido y de las otras materias contempladas en la actuación del SERLA, la tramitación será realizada únicamente por el SJR a través de una de sus asesorías en la comunidad.
- 4.3.2.4. Es deseable acompasar los procedimientos internos de las dos organizaciones sindicales que conformamos el SERLA para intentar que las personas no afiliadas que se dirijan a ellas encuentren condiciones similares en cuanto a tramitación, especialmente en lo que tenga que ver con trabajadores y trabajadoras de mayor precariedad laboral.
- 4.3.2.5. El Comité de Coordinación y Asistencia Técnica de las partes signataria del ASACL, garantizará la asistencia técnica a las personas que realicen la actividad de conciliación-mediación en los procedimientos de conflictos individuales.

- 4.3.2.6. La asistencia técnica de CCOO en el Comité de Coordinación, será el referente de los conciliadores-mediadores para resolver todo tipo de dudas técnicas y jurídicas y el vínculo con los SSJJ del sindicato, de forma coordinada con UGT de cara a un trabajo más eficaz.
- 4.3.2.7. El Sindicato promoverá que el organismo imparta una formación permanente a todos los conciliadores-mediadores, que será complementada por nuestro sindicato, al objeto de garantizar el mejor resultado posible, que permita incrementar las conciliaciones con efecto y el volumen de acuerdos.
- 4.3.2.8. El Consejo de CCOO de Castilla y León debatirá a propuesta de la Comisión Ejecutiva, para definir e implantar durante el segundo semestre de 2017, el modelo para el resto de las provincias, Ponferrada, Aranda y Miranda, contando con la experiencia del funcionamiento iniciado el día 3 de noviembre de 2016 en Valladolid.

4.3.3. Tratamiento específico de los conflictos derivados del alcohol y otras drogas

- 4.3.3.1. Se tratarán de manera específica los conflictos individuales derivados del alcohol y otras drogas. También se desarrollarán actuaciones preventivas de los mismos, con el objetivo de favorecer la recuperación de los trabajadores para el desarrollo de su trabajo en situaciones de normalidad.
- 4.3.3.2. Desarrollaremos una campaña específica sobre esta materia dirigida a toda la población trabajadora con el objetivo de informarles sobre esta medida y los apoyos de las Comisiones Obreras de Castilla y León sobre esta materia.
- 4.3.3.3. Esta mediación requiere de un grupo de especialistas conciliadores – mediadores y árbitros que tendrán un perfil de psicólogos, trabajadores sociales expertos en temas de drogodependencias y con experiencia en el campo de las relaciones laborales.

4.3.4. Para la negociación del IV ASACL

- 4.3.4.1. En la negociación del IV ASACL, que comenzará partir del 01 de enero de 2018, tenemos el reto de conseguir que se incluyan los conflictos individuales de reclamación de cantidades cualquiera que sea su cuantía, que suponen el 50% de los conflictos individuales en Castilla y León.
- 4.3.4.2. La actuación del sindicato tiene que ser determinante, para que las personas trabajadoras que se encuentren en una situación precaria, realicen las reclamaciones de cantidades por pequeñas que estas sean y que hoy no se pueden permitir.

4.4. Por una mejora de las condiciones de trabajo y de salud laboral

- 4.4.1. Exigir la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas de Castilla y León para conseguir una disminución en el número de accidentes laborales. Hay que transmitir a los trabajadores sus derechos sobre los accidentes en el trabajo ante las malas prácticas de las empresas y entidades que los gestionan, resistencia a declarar enfermedades profesionales, ocultación de los accidentes, descansos preventivos, tanto a través del desarrollo de campañas sindicales e institucionales. El reconocimiento de los accidentes y las enfermedades profesionales son un eje fundamental de la acción sindical en salud laboral.
- 4.4.2. Debemos reforzar la coordinación interna e implicación de todos los territorios y federaciones a la hora del establecimiento de actuaciones conjuntas en materia de salud laboral. Desde CCOO de Castilla y León se establecerá la coordinación necesaria con todas las organizaciones que la componen para desarrollar una acción sindical, común y conjunta.
- 4.4.3. Es importante realizar actuaciones específicas en prevención de riesgos laborales en pymes y micropymes para tratar de llegar a todas las empresas y trabajadores de Castilla y León. Las visitas a empresas es una herramienta que contribuye a que se cumpla este objetivo.
- 4.4.4. La Negociación colectiva es de vital importancia como base para la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa. Debe reforzarse la importancia de los contenidos de la prevención de riesgos laborales y considerarse como una herramienta clave para asegurar la salud de los trabajadores y trabajadoras en la empresa. Por medio de la negociación colectiva se hace factible la creación de la figura del Delegado Territorial y/o Sectorial en las empresas y así poder velar por la seguridad y salud de los trabajadores que no cuentan con ninguna representación.
- 4.4.5. El Diálogo Social supone hoy en día uno de los ejes más importantes en materia de salud laboral. Velar por el cumplimiento del último acuerdo 2016-2020 se convierte en una de las prioridades durante este periodo. Las medidas acordadas con la Junta de Castilla y León y el resto de los agentes suponen un importante medio para la consecución de una mejora en prevención en nuestra Comunidad.
- 4.4.6. Mejorar los recursos sindicales y técnicos en salud laboral debe ser otro objetivo que debemos abordar para generar una estructura consolidada, tanto en los territorios como en las Federaciones.
- 4.4.7. La formación e información para Delegados y Delegadas de Prevención son uno de los ejes sobre los que girará el plan de trabajo durante este periodo. Se dará continuidad al boletín informativo como herramientas para lo anteriormente descrito.
- 4.4.8. La implantación del Acuerdo para la Prevención de las Drogodependencias en el Ámbito Laboral y el Modelo de Intervención sienta las bases para impulsar el trabajo en esta materia. Además, poner en funcionamiento la mediación que se va a desarrollar a través del SERLA en estos casos, procurando ayudar a los trabajadores afectados, evitando su despido y motivándole para su tratamiento.

- 4.4.9. Seguir con nuestros programas de información a los trabajadores y formación a nuestros delegados, así como apoyo para la recuperación cuando sea necesario de las personas afectadas.
- 4.4.10. Implementar estrategias orientadas a prestar una especial atención a colectivos específicos cuya condición y tipos de empleo les hace especialmente vulnerables como jóvenes, personas con discapacidad e inmigrantes. También es importante recoger la perspectiva de género como elemento clave a la hora de determinar unos adecuados niveles de seguridad y salud laboral, teniendo en cuenta las consecuencias que para la salud tienen situaciones de acoso laboral y sexual.

PROTECCIÓN A LAS PERSONAS, POLITICAS PÚBLICAS E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

La persistencia e intensidad de la crisis, y las desacertadas medidas puestas en marcha para salir de ella, han deteriorado considerablemente los **sistemas de protección social** en general y los han convertido en herramientas insuficientes para paliar las graves situaciones que atraviesa un número creciente de personas. Ello ha provocado que las desigualdades se ahonden y las necesidades de intervención sean cada vez más acuciantes.

Además, derechos sociales y laborales conquistados en etapas anteriores, se han puesto ahora en entredicho, y se ha mermado su carácter universal limitando su eficacia y disminuyendo la protección y el horizonte de igualdad que proporcionaban.

Los **servicios públicos** como verdadero sistema de compensación, distribución e igualdad de oportunidades para la población, han sufrido verdaderos recortes en los últimos años. Sin embargo, para CCOO constituyen un eje vertebrador y de integración del conjunto de la población, por lo que han de mantenerse enfocados hacia la consecución del verdadero Estado del Bienestar, beneficiando especialmente a quienes más lo necesitan.

Por otra parte, en CCOO tenemos el convencimiento de que los sistemas de protección social son fundamentales para el progreso económico y social, pero la crisis nos ha demostrado que dichos sistemas han sido muy frágiles, por lo que es necesario construir en estos momentos unos fundamentos de protección estables que ofrezcan garantía con independencia de los momentos económicos y sociales que se atraviesen.

Por ello, en Castilla y León venimos intentando frenar ese deterioro de los sistemas de protección a través de las medidas que se han ido concretando en los Acuerdos del Diálogo Social que han contribuido al mantenimiento de unas condiciones de vida dignas para un mayor número de personas.

Así, los **servicios sociales** se han ido construyendo en el marco del Diálogo Social hasta su configuración como un sistema más coherente, cohesionado y abarcador, tanto en lo relativo a necesidades básicas como en atención a la Dependencia.

Tanto la Renta Garantizada de Ciudadanía, como las Ayudas de Emergencia y las medidas de la Red de Protección han supuesto un paraguas que cubre las necesidades básicas a un buen número de personas de la Comunidad.

No obstante la **Red de Protección** a las personas en situación de vulnerabilidad, creada al amparo del Diálogo Social para paliar el riesgo o situación de pobreza, no funciona de una manera homogénea en la Comunidad.

En cuanto a la **Renta Garantizada de Ciudadanía**, que se configuró como derecho subjetivo, se ha ido modificando con las propuestas de medidas de flexibilización y de adaptación a los acontecimientos.

La aplicación de las **Ayudas de Emergencia** sigue siendo difícil por la falta de rigor de algunas Entidades Locales.

La crisis nos ha abocado a un cambio radical de modelo de **vivienda**, pasando de un sistema basado en la propiedad a una situación de búsqueda de alquiler para dar solución a las necesidades de vivienda, por ello, ésta se perfila como una materia de intervención inaplazable.

Aunque gracias a los Acuerdos del Diálogo Social, la **atención a las personas dependientes** en nuestra Comunidad se mantiene en cotas aceptables, según los estudios comparativos entre las Comunidades Autónomas, aún hay aspectos que deben ser mejorados.

En este contexto, planteamos un esfuerzo de redistribución de la riqueza que llegue a todos los ámbitos para proteger a las personas y corregir los recortes que han aumentado la brecha de desigualdad sobre todo en los ámbitos social, educativo y sanitario.

Así pues, entendemos necesaria la revisión y refuerzo de las políticas de protección social para poder hacer frente a la situación actual desde una perspectiva integradora que supere definitivamente la orientación asistencial, tratando de llegar a todas las personas que viven en nuestra Comunidad en situación vulnerable.

El **Sistema Educativo**, en España y en Castilla y León, ha sufrido durante los últimos años un proceso de deterioro muy importante, tanto como consecuencia de los recortes presupuestarios, particularmente lesivos para la Enseñanza Pública, como por los cambios normativos, impuestos sin el mínimo diálogo, a partir de la aprobación de la LOMCE, fuertemente contestada desde todos los sectores afectados e implantada desigualmente en cada Comunidad Autónoma, contribuyéndose a la confusión general en relación a sus medidas.

El impacto de la crisis y de los recortes económicos sobre la Educación han sido tanto más graves por cuanto se producen en un momento de cambios, actuales y previsibles, en los sistemas productivos, con exigencias de formación y cualificación cada vez mayores, y donde sería especialmente importante mantener la cantidad y la calidad del Sistema Público, para asegurar el ejercicio del derecho a la educación y la formación de todas las personas e impulsar el acceso a ella, contribuyendo a la reducción de los niveles de descualificación que afectan a nuestro mercado de trabajo.

El retroceso es evidente en todos los niveles educativos, afectando tanto al **Sistema Universitario**, que en Castilla y León se ha encarecido de manera exponencial para el alumnado a partir de 2012, como al no universitario y a la formación profesional educativa, prácticamente estancada en cuanto a oferta de ciclos desde el inicio de la crisis y con una caída de la inversión que ha impedido atender salvo las necesidades más acuciantes de los centros. En cuanto a la enseñanza de los menores de tres años, los avances en la extensión del carácter educativo de esta etapa y del incremento de la oferta pública de plazas asimismo se han detenido y postergado durante los últimos años.

La **Sanidad** también resultó afectada en buena medida por los recortes derivados de la crisis económica, lo que ha provocado pérdida de calidad de nuestro sistema sanitario.

La atención sanitaria en nuestra Comunidad se ve muy influenciada por factores demográficos, envejecimiento, incremento de la esperanza de vida, descenso del saldo vegetativo, tasa de dependencia y también por las características del territorio y su orografía, que condiciona las dificultades de acceso y atención a la ciudadanía, lo que se ha visto agravado por una redistribución en Atención Primaria que ha suprimido cerca de un centenar de puestos de trabajo entre médicos y personal de enfermería.

Las listas de espera han continuado su incremento. El cierre de camas y la disminución de personal por no reponerse la mayor parte de las bajas de todo tipo que se producen condicionan este incremento, que intenta paliarse a base de externalizaciones que terminan por lastrar nuestro Servicio de Salud.

Se precisa potenciar la Salud Pública y la Atención Primaria como método de prevenir la enfermedad y sus consecuencias, disminuyendo así de paso el gasto necesario para afrontar las enfermedades de la comunidad.

Es preciso reforzar el modelo de Sistema Nacional de Salud frente a los experimentos de nuevos modelos de gestión que priman los resultados económicos frente a los resultados sanitarios.

Por otra parte, los colectivos que partían de una situación de desventaja como son las personas jóvenes, inmigrantes y mujeres, han visto agravada su situación por la fragmentación del mercado de trabajo, el abaratamiento de los costes salariales y la precarización de los recursos públicos y sociales.

Los datos relativos a la situación de **la mujer en el mercado laboral** indican que en los últimos años se incrementa la brecha salarial, los contratos a tiempo parcial, la segregación horizontal y vertical, en definitiva, las mujeres están peor situadas en el empleo de manera estructural. La mayor y mejor formación de las mujeres no se está reflejando en su acceso al mercado laboral y mucho menos en sus condiciones dentro del mismo. La conciliación de la vida familiar y laboral sigue sin ser una realidad en las empresas y la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas está abocando a las mujeres a tener dobles o triples jornadas y a dedicarse casi en exclusiva a las tareas de cuidado de mayores y menores, que en muchas ocasiones propicia su salida del mercado de trabajo. La herramienta fundamental para corregir estas discriminaciones, que es la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad, no está funcionando como debiera, siendo residual su puesta en marcha en nuestra Comunidad.

A la discriminación que sufren las mujeres se pueden añadir otras dificultades que pesan sobre otros colectivos como el de las personas de origen extranjero y el de las personas jóvenes. En el caso de las **personas inmigrantes** se da una segregación ocupacional que concentra este grupo de trabajadores y trabajadoras en empleos de baja cualificación, poco remunerados por tanto, y en sectores donde hay mucha economía informal y pocos derechos laborales. A la falta de titulación que permita una mayor movilidad laboral hay que añadir una mayor incidencia del desempleo que ha llegado a duplicar las tasas de la población autóctona en algunos momentos.

También las **personas jóvenes** están especialmente afectados por el paro en comparación con otros rangos de edad. Por un lado hay jóvenes que han abandonado prematuramente sus estudios careciendo de cualificación y experiencia laboral; pero también hay titulados superiores, con amplias habilidades e incluso con experiencia laboral previa que, sin embargo, buscan empleo sin éxito. Las necesidades oscilan entre quienes están en procesos

formativos, quienes trabajan precariamente y quienes buscan empleo. La heterogeneidad de este grupo de población hace que las políticas de juventud tengan que tener presente este hecho.

Con esta finalidad el 11º Congreso de la Unión Sindical de Castilla y León adopta los siguientes mandatos:

1.- Protección a las personas

1.1. Red de Protección

- 1.1.1. Configurar un verdadero modelo de protección que supere la concesión discrecional de ayudas y garantice mediante derechos la cobertura integral de las necesidades básicas, que se consolide como un sistema permanente de protección, reconocido mediante Ley que se contemple posteriormente en el Estatuto de Autonomía.
- 1.1.2. Esta Ley deberá garantizar la cobertura alimentaria homogénea en la Comunidad Autónoma de forma que los protocolos de reparto de alimentos, liderados por la Administración, se apliquen por igual e incluyan los alimentos frescos y la alimentación de bebés, como una ayuda de emergencia prestada directamente y en un plazo máximo de 24 horas.
- 1.1.3. Los CEAS (Centros de Acción Social) serán el eje que vertebre la detección de situaciones de pobreza infantil y protección a la infancia con problemas alimenticios, proporcionando un conocimiento concreto y completo, mediante un registro, del universo de población infantil en situación de vulnerabilidad. Así serán los encargados de coordinar a las diferentes administraciones implicadas en la atención a esta problemática desde diferentes vertientes (educación, sanidad, servicios sociales, etc.).
- 1.1.4. Exigir medidas frente a desahucios al conjunto de administraciones implicadas, que eviten el desalojo de la vivienda habitual, hasta elevar este derecho al carácter de subjetivo.
- 1.1.5. Exigir el desarrollo del "Mapa de Servicios Sociales" que determine una estrategia de distribución organizada de los Servicios Sociales en Castilla y León, dando cumplimiento a lo mandatado por la Ley.

1.2. Renta Garantizada de Ciudadanía

- 1.2.1. Es necesario evaluar y verificar el impacto que va teniendo su aplicación para proponer las medidas correctoras que sean precisas para mejorar la cobertura.
- 1.2.2. Además, quedan pendientes del último Acuerdo: alcanzar y aplicar un Convenio con Procurador de Común de garantía de defensa de las personas beneficiarias de

RGC, y la implantación de las ventanillas de atención especializada en todas las Gerencias Territoriales de la Junta de Castilla y León.

1.2.3. Por otra parte, persisten en la normativa aspectos en los que es necesario seguir insistiendo en su modificación, entre otros: el patrimonio, la edad y los requisitos que bloquean el acceso a la población de origen extranjero.

1.2.4. Ampliar la cobertura de atención a las familias empobrecidas a causa del retorno al núcleo familiar de origen, de otros miembros afectados por la crisis.

1.3. Ayudas de emergencia social

1.3.1. Intensificar nuestra exigencia para la adaptación y concordancia con el Decreto Autonómico, de los aspectos normativos que faltan en cada ordenamiento local.

1.3.2. Perseguir el cumplimiento del Decreto Autonómico, en lo que respecta a la concesión de las cuantías de las Ayudas de Emergencia, por las Administraciones Locales.

1.3.3. Conseguir un incremento del presupuesto de referencia para las Ayudas de Emergencia Social, en los presupuestos generales de las Entidades Locales, en el ámbito del Diálogo Social Local.

1.4. Atención a la Dependencia

Plantear en el proceso de Diálogo Social con la Administración Autonómica, una negociación que abarque las siguientes propuestas:

1.4.1. Exigir la total implantación de la Ley de Dependencia, eliminando las listas de espera, por escasas que sean, en cualquiera de los servicios y para todos los Grados de Dependencia.

1.4.2. Reducir a tres meses el tiempo legal de espera para recibir una prestación de atención a la dependencia, dado que los seis meses actuales suponen un tiempo excesivo para las características de las personas usuarias de los servicios de dependencia.

1.4.3. Solicitar a la Administración la elaboración de un estudio detallado y completo sobre las plazas de atención residencial de nuestra Comunidad, incluyendo modalidades de atención, precios, ubicación, etc.

1.4.4. Recuperar la inversión en infraestructura residencial de carácter público para alcanzar el equilibrio en la oferta de plazas públicas y privadas mediante la ayuda vinculada.

1.4.5. Revisar la interpretación del BVD (Baremo de Valoración de Dependencia) utilizado para valorar el Grado de Dependencia y proponer los cambios necesarios.

- 1.4.6. Para alcanzar el grado de calidad deseable en la atención a la Dependencia, es necesario dar un impulso definitivo al proceso de acreditación para profesionales de la atención en instituciones y ayuda a domicilio.
- 1.4.7. La Ayuda a Domicilio, prestada desde las Entidades Locales, ha sido objeto de intensa negociación en los Acuerdos del Diálogo Social. En esa línea se exigirá a través del Diálogo Social Local una previsión y dotación suficiente de horas de atención en Ayuda a Domicilio para evitar recurrir con frecuencia a la ayuda vinculada que privatiza totalmente el servicio.
- 1.4.8. Debido a que el Grado I está siendo atendido ya, la ayuda a domicilio está alcanzando una implantación mucho más extensa, por lo que se hace imprescindible que las empresas cumplan los mismos criterios concretos, comunes y objetivos, por lo que se está negociando una norma de acreditación de las empresas de la que se hará seguimiento.
- 1.4.9. Este servicio sufrió en 2012 un serio recorte en la intensidad horaria con la que se prestaba, limitando por tanto, su eficacia. Entendemos que es momento de recuperar el número de horas de atención respecto de las señaladas en la Ley de Dependencia inicialmente, antes del citado recorte de 2012.
- 1.4.10. Otra de las prestaciones de la Ley de Dependencia es la teleasistencia. En la actualidad confluyen dos vías de prestación del servicio y diferentes copagos. Por tanto, es la hora de definir y aplicar unas características homogéneas en la Comunidad Autónoma en esta materia.
- 1.4.11. Por otra parte, es una demanda constante de este sindicato, que las partidas presupuestarias de nuestra Comunidad reflejen con transparencia cuál es el presupuesto específico para la atención a la Dependencia, y que se le dé en consecuencia, la importancia que tiene como uno de los pilares del Estado del Bienestar.

1.5. Política social de Vivienda

- 1.5.1. Hacer efectivo el derecho constitucional a la vivienda, con carácter subjetivo para todas las personas cuya capacidad económica sea inferior al SMI y para colectivos en riesgo de exclusión, bien mediante el parque público de alquiler o mediante las ayudas de Garantía Básica de Vivienda.
- 1.5.2. Configurar un parque de alquiler con dotación distribuida por toda la Comunidad, constituido con aportación de todas las administraciones, así como de aquellos organismos presentes en la Comunidad y con disposición de viviendas.
- 1.5.3. Propondremos a la Administración autonómica crear un instrumento organizativo y de gestión que aglutine todo lo relativo a vivienda a modo de Agencia, cuya

estructura administrativa disponga de un personal dedicado específicamente a esta materia. Dicho instrumento abordará de manera integrada las políticas de vivienda con una perspectiva social.

2.- Política educativa y de servicios socioeducativos.

- 2.1. Restablecimiento de los niveles de inversión y gasto en educación previos a la crisis, para hacer frente a los retos del Sistema Educativo Público, como elemento clave para el desarrollo económico y social y la cohesión territorial de la Comunidad.
- 2.2. Impulso y refuerzo del Sistema Educativo Público, universal, laico y gratuito, en detrimento de los conciertos educativos privados, para afianzar y extender el liderazgo de dicho Sistema Público en la prestación del servicio educativo en Castilla y León, en todos sus niveles.
- 2.3. Aseguramiento del potencial de este Sistema Público para la atención equilibrada del conjunto de la población, incluidas las áreas rurales, en consideración a las características territoriales de Castilla y León, así como a los colectivos con dificultades especiales, asegurando la igualdad de oportunidades y la mayor accesibilidad al servicio público educativo, tanto en sus etapas obligatorias como en las posobligatorias. Promoción de medidas para paliar el abandono y el fracaso escolar, mejora de los sistemas de orientación en todas las etapas educativas, así como de los servicios complementarios a la educación.
- 2.4. Impulso de la formación profesional del Sistema Educativo, incrementándose la cantidad y la diversidad de su oferta y mejorándose la accesibilidad a ella, tanto a la población en edad escolar como a la adulta ocupada y desempleada, para lo que habrá que reclamar el incremento, cuantitativo y cualitativo de la oferta a distancia y otras fórmulas flexibilizadoras.
- 2.5. Reducción significativa de las tasas universitarias de grado y posgrado, así como mejora sustancial de las becas, en sus presupuestos, extensión y cuantías, incluyendo la reposición del complemento autonómico de las becas Erasmus. Para ello, así como para el desarrollo equilibrado de nuestras Universidades, se impone la mejor financiación de éstas, tanto en las cuantías como en el modelo sobre el que debe articularse.
- 2.6. Profundizar en el trabajo en los cuatro Consejos Sociales de las Universidades Públicas de nuestra Comunidad, de forma coordinada con la Federación de Enseñanza, en aras a defender la accesibilidad de todas las personas a estos estudios, así como la calidad de la oferta universitaria de grado y de posgrado.
- 2.7. La red de escuelas infantiles públicas, para el desarrollo de la etapa educativa de cero a tres años, deberá crecer y garantizar una oferta de plazas suficiente y de calidad, para lo que habrá que retomar, en esta nueva fase económica, los objetivos de desarrollo de

dicha red previos a la crisis, así como la conversión progresiva de todas las guarderías en Centros de Educación Infantil.

- 2.8. Mantenimiento y mejora de los programas de conciliación de la vida escolar, laboral y familiar actualmente en funcionamiento en los centros públicos educativos de Castilla y León, así como mejora de los comedores escolares, transporte escolar, y demás servicios complementarios a la educación.

3.- Por una atención sanitaria pública.

- 3.1. Seguimos apostando por un Servicio Sanitario público, universal y gratuito como garantía de calidad de los servicios públicos.
- 3.2. Potenciar la atención primaria y coordinarla con los servicios de salud pública y epidemiología es hoy más importante que nunca, máxime teniendo en cuenta la doble transición demográfica y epidemiológica que se está produciendo.
- 3.3. Ofertas de empleo público anuales para acabar con la destrucción de empleo, darle estabilidad y mejorar las condiciones de trabajo, que son aspectos cruciales en un sector que requiere profesionales con buena formación y experiencia.
- 3.4. Reducir las listas de espera mejorando la oferta de servicios y potenciar la capacidad de investigación, constituyen aspectos clave del funcionamiento del Servicio Regional de Salud para la mejora de su eficacia.
- 3.5. Acabar con el cierre de camas hospitalarias.
- 3.6. Mejorar la coordinación entre niveles asistenciales y con el sector sociosanitario y dimensionar las plantillas, con puestos especificados, atendiendo a las necesidades reales de la población y no a criterios economicistas.
- 3.7. Establecer criterios de buen gobierno y rendición de cuentas, mejorar la transparencia y favorecer la participación ciudadana a través de los Consejos de Salud y la evaluación del Servicio Regional de Salud son medidas imprescindibles para su buen funcionamiento.
- 3.8. Abordar la recuperación de la gestión pública del Hospital Universitario de Burgos y evitar que se ejecuten más hospitales de gestión privada, así como la privatización de ningún servicio.
- 3.9. Frenar la implantación de las Unidades de Gestión Clínica en Castilla y León, que lejos de mejorar la asistencia incrementarán los recortes y conllevarán desigualdades en el acceso y la atención sanitaria para los usuarios.

4.- Políticas de igualdad

4.1. Las mujeres en Castilla y León

- 4.1.1. Impulsar y mejorar el establecimiento de medidas correctoras de las desigualdades laborales de las mujeres en el Diálogo Social, sobre todo las referentes al acceso de las mujeres al mercado de trabajo y el ejercicio de derechos de conciliación.
- 4.1.2. Exigir un incremento de los presupuestos destinados a las políticas de igualdad en la Comunidad, y a que se ejecuten todas las partidas destinadas a estas políticas.
- 4.1.3. Impulsar en el Diálogo Social el establecimiento de medidas concretas respecto de las mujeres del medio rural, como colectivo prioritario dentro de las políticas de empleo y conciliación, lo que ayudará a mantener la población femenina en el medio rural y a incrementar la natalidad.
- 4.1.4. Solicitar el desarrollo reglamentario de la Ley de Violencia de Género Regional, el cumplimiento del Plan de Igualdad Regional y la aplicación de la Ley de Evaluación de Impacto de Género.
- 4.1.5. Exigir que se desarrollen las medidas estatales y regionales contra la violencia de género, sobre todo las que tienen carácter preventivo, y exigir la revisión de las medidas de carácter judicial y agilizar los mecanismos de protección de las mujeres.
- 4.1.6. Exigir que todas las estadísticas que se ofrezcan por parte de la Administración estén desagregadas por sexo, para contribuir a que se visibilice la situación de las mujeres y se planteen propuestas acordes a la misma.
- 4.1.7. Exigir una coeducación en la escuela pública y una formación del profesorado en igualdad que ayude a no perpetuar los roles y estereotipos de género, sobre todo a quienes se dedican a la orientación escolar, para que amplíen las perspectivas profesionales de las mujeres hacia aquellos estudios donde su presencia es inferior a la masculina.
- 4.1.8. Seguir apostando por la continuidad de la línea de Agentes de Igualdad de Oportunidades, que ayudan a mejorar esta situación femenina en el mercado de trabajo.
- 4.1.9. Mejorar a través del Diálogo Social el mantenimiento de los programas complementarios que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral, y la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.
- 4.1.10. Exigir a las empresas y las Administraciones Públicas el cumplimiento de lo establecido en la Ley sobre los planes y medidas de igualdad.
- 4.1.11. Recoger en los convenios sectoriales la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 50 personas en la plantilla.

- 4.1.12. Disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres priorizando la contratación indefinida, a tiempo completo, y la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial.
- 4.1.13. Apostar por la negociación colectiva y los Planes de Igualdad como herramienta para la erradicación de la desigualdad entre hombres y mujeres en las empresas, incidiendo en el acceso al empleo, contratación, formación, promoción, categorías profesionales, pluses y complementos salariales...

4.2. Política de Juventud

- 4.2.1. Contribuir al diseño de una política de empleo que apoye el proceso de inserción de las personas jóvenes en el empleo de calidad.
- 4.2.2. Incluir en todas las plataformas de negociación medidas que mejoren la legislación en materia de acceso al empleo incluyendo las prácticas no laborales.
- 4.2.3. Garantizar competencias de vigilancia y negociación por parte de la RLT en el uso de modalidades no contractuales de acceso al empleo por parte de las personas jóvenes.
- 4.2.4. Mantener el Servicio de Orientación Laboral e Información para Jóvenes (PEJ) en temas como la orientación laboral, así como la formación destinada a la población joven.
- 4.2.5. Aumentar la presencia sindical en centros educativos a través de acciones formativas e informativas.
- 4.2.6. Formar parte de los procesos de negociación, propuesta, evaluación y seguimiento de los de los programas de empleo especialmente dirigidos a personas jóvenes.
- 4.2.7. Facilitar el acceso de las personas jóvenes a la vivienda fundamentalmente a través de ayudas al alquiler para que este no supere un 30% de los ingresos.

4.3. El sindicato ante las migraciones

- 4.3.1. Afianzar los CITEs (Centros de Información a Trabajadores y Trabajadoras Extranjeras) en referentes dentro del sindicato en materia de inmigración y emigración coordinándose con el resto de servicios y estructuras del sindicato.
- 4.3.2. Favorecer el acceso al empleo de la población de origen extranjero superando la segregación laboral existente: Impulsando acciones en empleo que fomenten la contratación de colectivos en riesgo de exclusión social.

- 4.3.3. Consolidar programas de formación para el empleo atendiendo a las necesidades específicas de la población extranjera, y ampliando los lugares donde se impartan las clases de español para personas adultas, con especial atención al medio rural.
- 4.3.4. Sensibilizar a los y las trabajadoras de la riqueza que aporta la diversidad en las plantillas y ofrecer herramientas para tener lugares de trabajo inclusivos.
- 4.3.5. Impulsar el trabajo en red y la colaboración con sindicatos europeos a través de la Red Unión MigranNet, una iniciativa de la Confederación de Sindicatos Europeos donde se están definiendo políticas comunes en materia de migración, para aquellos trabajadores y trabajadoras que salen fuera del país..
- 4.3.6. Introducir en los convenios colectivos cláusulas de no discriminación y de gestión de la diversidad, con compromisos para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.
- 4.3.7. Difundir información sobre los derechos y deberes laborales entre la población trabajadora extranjera insistiendo en la representación sindical como vía para mejorar sus condiciones laborales y apoyándose en las Federaciones con mayor presencia de inmigrantes.
- 4.3.8. Impulsar las políticas públicas de integración social dirigidas a la población inmigrante, realizando el seguimiento del III Plan de Inmigración y Convivencia Intercultural de la Junta de Castilla y León para que se pongan en marcha las acciones contenidas.
- 4.3.9. Establecer protocolos de acogida a las familias de origen extranjero en los centros educativos sostenidos con fondos públicos de Castilla y León adoptando medidas de gestión de la diversidad.
- 4.3.10. Mejorar la prevención del fracaso y abandono escolar a través de programas de refuerzo de capacidades básicas y de atención a la diversidad.

5.- Propuestas generales de Igualdad de trato

- 5.1. Continuar con la sensibilización e información a la afiliación y a la sociedad de todos aquellos aspectos relativos a la Igualdad y Violencia de Género, Juventud y Migraciones.
- 5.2. Evitar dobles escalas salariales de entrada en los convenios colectivos para personas que inician su inserción laboral, especialmente jóvenes y población inmigrante.
- 5.3. Exigir el desarrollo de las medidas establecidas en la II Estrategia Integrada de Empleo, concretamente las relativas al Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el Empleo, y al

anexo sobre el Acuerdo para la integración social y laboral de la población emigrante e inmigrante de Castilla y León.

- 5.4. Impulsar el Diálogo Social abierto con las entidades locales para acordar todas aquellas políticas de igualdad, migraciones y juventud en el ámbito público.
- 5.5. Reorganizar los servicios públicos en el medio rural de manera eficaz, que favorezca el acceso a las tecnologías, transporte, educación, sanidad, etc., que acerque la administración a la ciudadanía.
- 5.6. Consolidar la colaboración del sindicato en el tejido asociativo juvenil, de personas inmigrantes y de organizaciones de mujeres y que persiga la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres.

MODELO PRODUCTIVO, TERRITORIAL Y FINANCIACIÓN AUTONÓMICA. DIÁLOGO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

El **modelo productivo** constituye la espina dorsal del modelo de crecimiento económico. Castilla y León tiene que hacer frente a los retos que plantea la economía abierta y globalizada, en un entorno cada vez más dinámico, competitivo e internacionalizado, caracterizado también por la irrupción de la industria, la economía digital y el cambio tecnológico.

Nuestro modelo de producción debe hacer una apuesta decidida por la innovación, la diferenciación y la calidad, la internacionalización, el incremento del valor añadido y el tamaño de nuestras empresas. La preocupación por la sostenibilidad y la economía baja en carbono, apostando también por el conocimiento como eje vertebrador de toda su cadena de valor, para situar a nuestra Comunidad entre las economías más competitivas y dinámicas en coherencia con la Estrategia EUROPA 2020.

El vigente III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León (2014-2020), firmado por el Gobierno regional y los agentes económicos y sociales, constituye un paso muy importante para **que la economía de Castilla y León sea más competitiva**, pero es necesario garantizar el efectivo desarrollo de las medidas acordadas en los respectivos ejes, objetivos y acciones y sus instrumentos.

Nuestra Comunidad dispone de un buen bagaje de estrategias, planes y proyectos orientados a **impulsar el cambio de modelo productivo y la competitividad**, pero para llevarlos a efecto se necesita mejorar los instrumentos de los que nos hemos dotado y el compromiso y la colaboración de las empresas.

El **sector industrial** es uno de los pilares que sustentan el crecimiento, el empleo y la competitividad de las economías más avanzadas. La Unión Europea (UE) aboga por una recuperación económica y del empleo sustentada en la economía real y en un sector industrial que colabore activamente con ese objetivo, estableciendo que en el año 2020 el sector de la industria manufacturera alcance al menos el 20% del Valor Añadido Bruto (VAB).

La economía e industria digital, o **industria 4.0**, -la llamada Cuarta Revolución Industrial- constituye uno de los retos más importante a los que se tienen que enfrentar las empresas de nuestra comunidad y el conjunto del nuestro sistema productivo. Deberemos evitar en todo este proceso las actitudes tanto del tecno-optimismo como las apocalípticas, garantizando la participación del sindicato en la empresa y a nivel institucional en los procesos de implantación, a fin de evitar y hacer frente a los posibles efectos perversos que puedan conllevar sus dinámicas.

Debemos abordar el proceso de **reindustrializar nuestra Comunidad**, recuperando las capacidades perdidas durante la crisis económica y promover planes de reindustrialización en aquellas zonas que se han visto más sacudidas, además de anticiparnos, prevenir y gestionar de

manera socialmente responsable las deslocalizaciones y crisis empresariales al objeto de mantener la actividad económica y el empleo.

Por otro lado, los espacios rurales ocupan la casi totalidad de nuestro territorio y en ellos se asienta una parte considerable de la población de nuestra Comunidad, constituyendo un tejido socioeconómico que abarca un conjunto de actividades diversas más allá de las agrarias. Deberemos promover en ellos nuevas actividades económicas mediante el **aprovechamiento sostenible de los recursos endógenos**.

La fragilidad del modelo de crecimiento que durante mucho tiempo hemos tenido en Castilla y León, viene manifestándose con toda su crudeza en estos últimos años. Los principales indicadores sociales, económicos y medioambientales, señalan con toda claridad la ineludible necesidad de **avanzar hacia un modelo mucho más sostenible**, en el que la producción de bienes y servicios sea más eficiente en términos de ahorro energético y de materiales, pues son factores básicos para mejorar la productividad y la sostenibilidad del sistema, pero también mucho más eficiente en términos de distribución de la riqueza y cohesión social. Desde esta organización compartimos la idea de que la superación de la crisis actual exige estrategias capaces de compaginar la eficacia económica, la cohesión social y la sostenibilidad ambiental, entendiendo que la base de dicha estrategia es precisamente el equilibrio entre estos tres objetivos.

En nuestra Comunidad es necesario **defender y reforzar la actividad minera** dentro del mix energético, como elemento de garantía de seguridad y suministro como fuente de generación energética autóctona y así mismo exigir el cumplimiento del Marco de Actuación para la minería del carbón y las Comarcas Mineras 2013-2018 como garantía de continuidad para las centrales térmicas de nuestra Comunidad Autónoma.

Nuestra Comunidad presenta una estructura compleja que se caracteriza por la diversidad, los contrastes y los desequilibrios socioeconómicos y territoriales. Nuestro problema más acuciante en los últimos años es la **pérdida constante de población**, tanto por una evolución demográfica negativa, como por ser Castilla y León un territorio poco atractivo para personas de otros lugares de España o del extranjero. Como consecuencia de esto estamos asistiendo a un preocupante vaciamiento demográfico de amplias zonas de la Comunidad que pone en riesgo su propia sostenibilidad. En este sentido las políticas de recuperación demográfica, de atención a la zona rural y en general, la exigencia de medidas destinadas a **fortalecer la cohesión social en el territorio**, deben ser objeto de un Acuerdo de Comunidad y deben ser objetivo estratégico del sindicato. La situación por la que pasa nuestra demografía está motivada por la falta de vitalidad empresarial y es sufrida también por otras CCAA, especialmente del interior, por lo que su solución requiere políticas globales compartidas que deben ser impulsadas y exigidas por el Gobierno de Castilla y León.

Es indispensable que las Cortes de Castilla y León cierren definitivamente el proceso de **ordenación del territorio**, que tantos años lleva pendiente, de modo que se sienten unas bases sólidas de cuál debe ser a futuro el modelo de nuestra Comunidad y en particular en lo que tiene que ver con las **redes de prestación de los servicios públicos** en el territorio y los sistemas de cooperación intermunicipal que faciliten el cumplimiento de las competencias municipales en nuestro atomizado tejido municipal.

La estructura de nuestra economía, junto a una **política fiscal** inadecuada, hacen que Castilla y León sea una de las CCAA que tiene la recaudación fiscal más baja en relación a su

PIB. Por ello es preciso seguir reivindicando para esta Comunidad un nuevo modelo del sistema productivo en cuanto a la sectorialización de la actividad, el estímulo de proyectos empresariales de alto valor añadido, la reducción del desempleo y la mejora de los salarios y de la calidad del empleo, etc. Pero esto no será suficiente para que nuestras administraciones públicas dispongan de los recursos necesarios para hacer frente a los retos de Castilla y León en cuanto al impulso de la economía y a poder ofrecer unos servicios públicos de calidad en el territorio en el que resulta más costosa su prestación de toda España, debido a nuestros condicionantes demográficos y geográficos.

Para poder contar con recursos suficientes hay que continuar exigiendo un **modelo de financiación autonómica y local** en el que las características de población y geografía de nuestra Comunidad sean tenidas en cuenta suficientemente. También debería ser un factor a considerar para la financiación autonómica el importante coste que supone el mantenimiento de nuestros patrimonios cultural y natural, cuyos beneficios no son específicos para las personas que vivimos en Castilla y León. Con todo, no debemos fiar exclusivamente al modelo de financiación autonómica que la administración autonómica disponga de más recursos, porque entendemos que el modelo de corresponsabilidad fiscal obliga a Castilla y León a disponer de un **sistema fiscal que incremente los ingresos públicos** acercándonos a la media europea para poder afrontar con suficiencia los retos de nuestra Comunidad. Y a la vez, que sea más equitativo, aumentando la progresividad fiscal de manera que quien disponga de más recursos contribuya más, puesto que no hay que olvidar que la política fiscal y los servicios públicos tienen una capacidad redistributiva de la renta que es fundamental para la cohesión social.

La **concertación social**, los procesos de diálogo social, entendidos como la actividad sindical en el ámbito de lo sociopolítico es consustancial a la labor a desarrollar por el sindicato, entendiéndola esta como la herramienta para avanzar en los derechos laborales, económicos y sociales.

El **Diálogo Social en Castilla y León**, entendido como los procesos estables de negociación y búsqueda de acuerdos entre la Administración Autonómica, la patronal y las organizaciones sindicales más representativas, recogido en el Estatuto de Autonomía y regulado en 2008 por la Ley de creación del Consejo de Diálogo Social y de Participación Institucional, emprendido en su formulación actual hace quince años, aunque con un proceso importante anterior, constituye un valor y una seña de identidad de nuestra Comunidad, reconocido por todos los actores políticos, económicos y sociales, que debemos seguir fortaleciendo y extendiendo sus prácticas, en concreto a los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y a las Diputaciones Provinciales.

La **Participación Institucional** tiene también ese reconocimiento legal que implica, entre otras cosas, estar presente en múltiples e importantes órganos de participación. La Comisión Permanente y el propio Consejo del Diálogo Social de Castilla y León son órganos de participación institucional y, además, de negociación y capacidad de acuerdos entre las partes.

CCOO de Castilla y León está presente en más de 300 órganos de participación institucional, considerados uno a uno, desde instituciones regionales, provinciales, comarcales, de centros integrados de formación, en las universidades públicas, en los ayuntamientos y diputaciones, en consejos de salud de zona y un largo etcétera., pertenecientes a la Administración Central, Autonómica, Local, o de instituciones públicas como las Universidades o centros públicos de educación o sanidad. Ello conlleva un esfuerzo muy importante por parte del

sindicato en recursos humanos, en tiempos de dedicación, en presencia física, estudio, propuestas, seguimiento, etc.

Esta Participación Institucional en los diversos ámbitos de las administraciones públicas es un campo de actuación del sindicato muy importante por la cantidad de recursos, tiempos y capacidades empleados en ello, y en muchos casos muy entrelazada con los procesos del propio diálogo social en el ámbito autonómico, y ahora también en el ámbito local, por la propia peculiaridad de los órganos creados recientemente. A las labores propias de consulta, propuesta y seguimiento, en muchos casos, los órganos autonómicos de participación institucional se convierten en mesas de desarrollo y seguimiento de los acuerdos. Tal es el caso del Consejo General de Empleo, Consejo Regional de Prevención de Riesgos Laborales, Consejo Regional de Trabajo, Consejo de la Formación Profesional, etc. También lo está siendo ya en todos los órganos denominados Consejos de Diálogo Social creados en las Entidades Locales.

CCOO de Castilla y León debe continuar e intensificar el trabajo en el ámbito de **cooperación sindical internacional**, especialmente en los tres ejes que siempre han sido fundamentales para nuestra organización como son el trabajo en Europa, a través de la CES y los Comités Sindicales Interregionales (CSIR), el trabajo bilateral con sindicatos en Latinoamérica y por supuesto la cooperación sindical al desarrollo.

Con esta finalidad el 11 Congreso de la Unión Sindical de Castilla y León adopta los siguientes mandatos:

1.- Por un nuevo modelo productivo que nos permita crecer sobre bases sólidas y sostenibles medioambientalmente.

1.1. Nuevo modelo productivo

- 1.1.1. Exigir en la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León (2014-2020), que se lleven a cabo las acciones necesarias para la transformación de los modelos de crecimiento económico y productivo de Castilla y León, para lograr una economía basada en la innovación y el conocimiento y al servicio de las personas.
- 1.1.2. Crear un clima favorable al emprendimiento y propiciar la creación de empresas, con especial atención a las empresas innovadoras, y fomentar su consolidación y el aumento de su tamaño.
- 1.1.3. Reforzar el departamento de captación de inversiones de la ADE - Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, promocionando las posibilidades de negocio, identificando y gestionando posibles proyectos para la Comunidad y atrayendo empresas.
- 1.1.4. Incrementar el número de empresas internacionalizadas, así como consolidar y aumentar la actividad comercial en el exterior de aquellas que ya tienen presencia

en los mercados internacionales. Integrar y coordinar en el desarrollo del IV Plan de Internacionalización las medidas de apoyo a la internacionalización de las empresas con que en la actualidad cuentan algunas de las Diputaciones Provinciales.

- 1.1.5. Impulsar la colaboración y la cooperación entre empresas, el desarrollo de alianzas de carácter temporal, el fomento de los consorcios entre las empresas regionales y los clusters, como forma de impulsar su competitividad.
- 1.1.6. Desarrollar políticas financieras e Instrumentos de apoyo concreto y decidido al acceso de las pymes a la financiación, trabajando coordinadamente con otros instrumentos financieros públicos y operadores privados, atendiendo los diferentes ámbitos de actuación que demandan y precisan las empresas.
- 1.1.7. Definir objetivos precisos de políticas horizontales y sectoriales activas en materias tales como creación y consolidación de empresas, Investigación Desarrollo e Innovación (I+D+i), internacionalización, financiación, infraestructuras de apoyo a las empresas, diversificación sectorial y mejorar la cohesión territorial en el desarrollo industrial de Castilla y León. Prestar especial atención a la adaptación tecnológica de las empresas de los sectores industriales tradicionales y maduros dado el peso que tienen en la economía regional.
- 1.1.8. 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, el sector agrario, los servicios de alto valor añadido, el turismo, la construcción de infraestructuras básicas y dotacionales, vivienda sociales y la rehabilitación de viviendas, pasen a ser algunos de los sectores sobre los que se asiente el crecimiento económico.
- 1.1.9. Potenciar los instrumentos de apoyo a las empresas, de manera especial ADE - Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, instrumento básico de la Junta de Castilla y León para ejecutar los programas de mejora de la competitividad empresarial y la prestación de servicios avanzados en los campos de la innovación, la creación de empresas, la financiación, la internacionalización, el desarrollo sectorial y el desarrollo territorial, desarrollando una actividad dinámica, ágil y eficiente, proactiva y de proximidad al tejido empresarial para dar respuestas a unas necesidades cada vez más cambiantes y crecientes de las empresas.
- 1.1.10. Fortalecer el papel de los Observatorios industriales – Grupos de Trabajo de Prospectiva Industrial y Sectoriales vinculados a la Estrategia de Especialización Inteligente de Castilla y León – RIS3 (Automoción, Energía, Industria Agroalimentaria, Salud y Calidad de Vida, Hábitat y Turismo), promoviendo que sus trabajos sean una herramienta de conocimiento para la acción de CCOO de Castilla y León y las Federaciones de rama implicadas en ellos.

- 1.1.11. Promover la implantación de los criterios de Responsabilidad Social en las empresas de Castilla y León, entre ellos, la adopción de políticas y sistemas de gestión en los ámbitos económico, social y medioambiental y la transparencia en la difusión de la información y de los resultados obtenidos en tales ámbitos.

1.2. Por una I+D+i como motor de desarrollo y empleo de calidad

- 1.2.1. Reivindicar el carácter estratégico de la Investigación, el Desarrollo y la innovación, como factores imprescindibles para el cambio de modelo productivo y de creación de empleo. Entendemos la I+D+i como herramienta de cambio que potencie un desarrollo autosostenido y articulado, sobre el que pueda asentarse una estructura social más justa. Por ello consideramos fundamental incrementar el gasto público y privado en I+D+i.
- 1.2.2. Consolidar el nuevo modelo productivo, incrementando el número de empresas innovadoras, la cultura de la innovación, y el esfuerzo innovador empresarial. Aumentar la base de empresas innovadoras de la Región que realizan I+D, de manera que incorporen la innovación a sus procesos y productos, como fuente de diferenciación y de mejora competitiva que les permita crecer y acceder a mercados internacionales y la generación de nuevo empleo cualificado.
- 1.2.3. Establecer una estructura sólida y actualizada que dé soporte al sistema de innovación de Castilla y León, redefiniendo y actualizando la actual Red de Centros Tecnológicos. Mejorar la organización y coordinación entre todos los agentes del sistema de innovación, reforzando los instrumentos de coordinación y cooperación.
- 1.2.4. Impulsar la compra pública innovadora, actuación administrativa de fomento de la innovación, orientada a potenciar el desarrollo de soluciones innovadoras desde el lado de la demanda, a través del instrumento de la contratación pública.
- 1.2.5. Promover la capacitación de los profesionales de la Comunidad, la retención de estos, la captación de talento y el retorno de quienes se han visto obligados a desarrollar sus proyectos fuera de nuestra Comunidad como una cuestión estratégica para la competitividad empresarial y la expansión de los procesos de innovación, que deriven en el desarrollo de nuevos productos, nuevos servicios o nuevas tecnologías, que mejoren la propia organización y modelo de negocio de las empresas y, que en último término, permitan incrementar la competitividad y la creación de empleo de calidad.

1.3. Reindustrializar Castilla y León

- 1.3.1. Reindustrializar la Comunidad Autónoma, aumentando el peso de este sector económico en términos de VAB, recuperando progresivamente el tejido industrial perdido durante los últimos años, para alcanzar el objetivo establecido en la

estrategia Europa 2020 de la Comisión Europea, que pretende que el sector manufacturero europeo alcance un peso del 20% a finales de la presente década.

- 1.3.2. Abordar la necesidad de hacer frente a los efectos que la crisis ha supuesto para el sector industrial en los últimos años, recuperando empresas y sectores que han sufrido fuertes procesos de crisis y reestructuración, y poniendo en marcha planes de reindustrialización para determinadas zonas geográficas de nuestra Comunidad en las que más agudamente se ha hecho sentir la crisis, e impulsando líneas de actuación y acciones específicas para ello, como el previsto para Miranda de Ebro.
- 1.3.3. Dirigir de forma prioritaria medidas a aquellas áreas o sectores que se hayan visto afectados por procesos de crisis o de deslocalizaciones empresariales y, a tal efecto, definir planes de reindustrialización para identificar e implementar las acciones específicas que permitan la rentabilización de la zona y que incidan de forma directa en: el apoyo a los procesos de inversión o expansión de las empresas instaladas; el soporte a los nuevos emprendedores; el diseño de planes de comercialización, distribución, marketing y apertura de nuevos mercados; y, con carácter, a todas aquellas medidas que incidan positivamente en su competitividad para generar más actividad y nuevo empleo en el territorio.
- 1.3.4. 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 del sector en el conjunto de las provincias.
- 1.3.5. Promover la reindustrialización en las zonas mineras de nuestra Comunidad, en las que el cierre de una actividad centenaria como la minería las aboca al abandono ante la falta de alternativas y empleo, Plan de Dinamización Económica de los Municipios Mineros.
- 1.3.6. Asimismo, en zonas con una despoblación muy acusada, como la provincia de Soria que apenas alcanza 7 habitantes por Km², apoyaremos una política de repoblación a través de acuerdos amplios institucionales, en aquellas zonas de nuestra Comunidad menos densamente pobladas.
- 1.3.7. Impulsar ADE Rural, que constituye un proyecto clave en el proceso de reindustrialización, pues resalta la importancia de la dimensión territorial y facilita la implantación en el territorio de las políticas de competitividad.
- 1.3.8. Fomentar la creación de empresas en las zonas rurales, especialmente aquellas vinculadas a la producción, transformación y/o comercialización de los productos agrarios y aquellas ligadas a la explotación de los recursos endógenos propios del territorio, poniendo un especial énfasis en las cooperativas y otras empresas de economía social.

- 1.3.9. Fortalecer la competitividad de las empresas en entornos rurales y promover su crecimiento a través de la cooperación empresarial, la financiación, la innovación y la internacionalización de las mismas.
- 1.3.10. En el ámbito de crisis empresariales, impulsaremos y desarrollaremos la ejecución del Protocolo de Empresas en Crisis y las actuaciones recogidas en él, para actuar de forma preventiva y anticipada para preservar las capacidades industriales de aquellas empresas que se encuentran en un proceso de crisis. Cuando esta situación conlleve entrar en una fase de disolución o liquidación empresarial, el objetivo debe entonces reenfocarse a la búsqueda de alternativas industriales para proteger la industria directa e indirectamente ligada a esa actividad y, especialmente, el empleo vinculado al área de afección de la industria en crisis.
- 1.3.11. Elevar a rango de ley el Protocolo de Empresas en Crisis para garantizar una gestión eficaz y responsable de los procesos de deslocalizaciones y crisis empresariales.
- 1.3.12. Fortalecer la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo (FAFECYL), que entre sus objetivos tiene el anclaje y/o permanencia de las empresas, especialmente en aquellas zonas o sectores que sufren procesos económicos de deslocalización y restructuración de empresarial, de especial repercusión; promoviendo, apoyando, impulsando y estimulando proyectos empresariales y de fomento del empleo que contribuyan a minimizar los efectos de tales procesos y que constituye un instrumento pionero y de gran importancia para nuestra acción sindical, actuando de forma preventiva y anticipada para preservar las capacidades industriales.
- 1.3.13. Instar la realización de un inventario de instalaciones industriales no activas como consecuencia de deslocalizaciones, crisis y liquidación de empresas, susceptibles de ser nuevamente utilizadas.
- 1.3.14. Promover nuevas actividades vinculadas a la minería, tanto del carbón como otros materiales extractivos con yacimientos en las zonas mineras de nuestra Comunidad, que pueden y deben seguir siendo explotados para encontrar salida en nuevos mercados alternativos a los tradicionales. Potenciar la utilización de la Ciudad de la Energía (CIUDEN) y ejecutar la totalidad de las actuaciones previstas. Fomentar la implantación en las zonas mineras de empresas cuya actividad productiva gire en torno a la industria del carbón e impulsando el proceso de diversificación de su economía, fortaleciendo y creando nuevas actividades económicas generadoras de empleo.

1.4. Por un desarrollo económico sostenible.

- 1.4.1. Avanzar hacia una economía baja en carbono, a través del fomento del ahorro y la eficiencia energética. la ecoinnovación en la producción y el transporte; exigir a nuestro sector industrial que además de conseguir una mayor eficiencia energética y reducir sus emisiones, incorpore técnicas limpias, prevenga la generación de residuos, sustituya las sustancias peligrosas en sus procesos productivos e integre los principios de cautela y acción preventiva en su gestión ambiental.
- 1.4.2. Promover un modelo energético basado en la eficiencia, el ahorro y la diversificación de fuentes, priorizando el desarrollo de energías renovables y el autoconsumo. Esta transformación debe contribuir a la modernización de nuestro sistema productivo. Las propuestas que desde el sindicato realicemos en este sentido, deben partir de un análisis objetivo de nuestra demanda energética y orientarlas al logro de una mayor eficiencia en todos los sectores. Impulsar el debate sobre el mix energético y su repercusión en Castilla y León
- 1.4.3. Instrumentar los esfuerzos para desarrollar las energías renovables, especialmente aquellas para las que contamos con mejores recursos endógenos, como la biomasa, eólica y solar, desarrollando una planificación adecuada de las nuevas instalaciones.
- 1.4.4. Reorientar nuestros actuales modelos de transporte y de urbanismo hacia otros más sostenibles, así como implantar una dinámica de ahorro y eficiencia energética en todos los sectores de la actividad. Promover la electrificación de nuestro parque de vehículos.
- 1.4.5. Propiciar un modelo de movilidad que impulse el uso del transporte ferroviario tanto de pasajeros como de mercancías, este último debe ser como un factor a considerar para mejorar la competitividad de nuestras áreas industriales. En el transporte ferroviario de pasajeros seguimos reclamando una red de cercanías para Castilla y León, en ese objetivo se sitúa nuestra propuesta de un corredor entre Palencia – Valladolid – Medina del Campo, en la cual seguiremos trabajando en la idea de extender esta a propuesta por otras zonas de la comunidad, como son los posibles corredores Ponferrada -León y Burgos – Briviesca – Miranda de Ebro. Promocionar políticas públicas que permitan el diseño, la financiación y el desarrollo de planes de movilidad sostenible, que mejoren sustancialmente el servicio público de transporte.
- 1.4.6. El sector Forestal debe ser un eje de desarrollo económico y ambiental decisivo en Castilla y León, pues disponemos de 4.8 millones de hectáreas forestales de las cuales 3 millones son superficie arbolada. La mesa recientemente abierta del Dialogo Social sobre el sector, debe proporcionar una importante cantidad de recursos renovables, el efecto sumidero de nuestros bosques es muy importante, estimándose por parte de la Junta de Castilla y León que pueden fijar 12 millones de toneladas anuales de CO².

- 1.4.7. Impulsar la implicación de los trabajadores en el desarrollo de una sociedad más equilibrada, sostenible y respetuosa con el medio ambiente, especialmente con todo lo que tiene que ver con las empresas.

1.5. Por una digitalización compatible con el empleo

- 1.5.1. La industria 4.0, o industria conectada, y la digitalización de la economía y la sociedad es un reto importante para el Sindicato. La digitalización introduce cambios de calado en la industria, en todas las empresas y en todos los sectores (servicios, mercados, servicios públicos, enseñanza...). El sindicato tiene que participar en este proceso, tanto en las empresas como en las instancias que impulsan y gobiernan su implantación, defendiendo los intereses de los trabajadores y evitando que se generen situaciones de desigualdad social y territorial.
- 1.5.2. Los trabajadores a través de sus representantes deberán participar en los planes de implantación en las empresas en el ejercicio de sus derechos de información y consulta. El Sindicato debe apoyar y salvaguardar los intereses de los trabajadores y trabajadoras en la nueva economía digital.
- 1.5.3. Propugnamos que en nuestra Comunidad se constituya una plataforma Industria 4.0 con la participación de la Junta de Castilla y León, las empresas, los sindicatos y las Universidades y Centros Tecnológicos para impulsar el proceso de digitalización de las empresas a fin de ganar en competitividad y anticiparse a los cambios y desajustes que podrían producirse.
- 1.5.4. Dentro de CCOO de Castilla y León se constituirá un grupo de trabajo que aborde las situaciones y experiencias de la industria 4.0. Asimismo se prestará asesoramiento técnico a nuestros representantes sindicales para que puedan participar en los procesos de implantación en las empresas.

2.- Modelo Territorial y poblacional de la Comunidad

- 2.1. Propiciar un nuevo Modelo Territorial, partiendo de la realidad actual en cuanto espacio común para el desarrollo equilibrado, solidario y sostenible, bajo unos principios y con unos objetivos, criterios y estrategias. Una propuesta finalista y a largo plazo para hacer del territorio de Castilla y León un espacio común, articulado físicamente, integrado económicamente y cohesionado socialmente.
- 2.2. Introducir en las estrategias, planes y proyectos de la Junta de Castilla y León la evaluación de su impacto territorial con el fin de promover la cohesión territorial.
- 2.3. Superar las actuales desigualdades territoriales, mancomunar servicios y la gestión de los mismos, reforzar las estructuras técnicas y de estructuras de gestión para la cooperación intermunicipal.

- 2.4. Establecer o concretar las dotaciones básicas de equipamientos y servicios en el medio rural: equipamiento ambiental, equipamientos y servicios educativos, sanitarios, servicios sociales, deportivos, empleo, económicos, turísticos, etc
- 2.5. Desarrollar planes de reindustrialización y dinamización en determinados territorios de nuestra Comunidad, a fin de paliar los efectos de la pérdida de actividad y/o despoblación.
- 2.6. Articular una estrategia de Comunidad para la repoblación de determinados territorios de nuestra Comunidad, que contemple la oferta de una serie de medidas para el ejercicio de una actividad económica (Banco de Tierras, instalaciones para actividades económicas no utilizadas, etc.), así como otras en materia de vivienda, ayudas y subvenciones.
- 2.7. Garantizar que las redes de telecomunicaciones presten de servicios de calidad, una expansión progresiva del servicio universal y garantizar el acceso de las zonas rurales, todo ello con el fin de combatir la brecha digital.

3.- Garantizar la prestación de los servicios públicos y el desarrollo de la Comunidad mediante una fiscalidad suficiente y justa

- 3.1. 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.
- 3.2. Exigir que el sistema de financiación autonómica recoja las características y necesidades de Castilla y León.
- 3.3. Impulsar una reforma autonómica del IRPF, que incremente de manera progresiva su tarifa autonómica y su progresividad.
- 3.4. Recuperación de la capacidad recaudatoria y redistributiva del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones y el Impuesto sobre Patrimonio, así como la introducción de progresividad en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales.
- 3.5. Eliminación de todas las figuras de bonificación fiscal que además de detraer ingresos públicos, contribuyen a la complejidad del sistema fiscal y con ello a un sistema tributario injusto.
- 3.6. Creación de nuevas figuras fiscales sobre actividades medioambientales negativas y a las grandes superficies comerciales por la apertura en festivos.
- 3.7. Plan ambicioso de lucha contra el fraude fiscal, cuantificable y basado en objetivos e indicadores 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.

4.- Diálogo Social y Participación Institucional. La acción socio-política del sindicato.

4.1. Los procesos de diálogo social a favor de las personas trabajadoras y de la ciudadanía.

El Diálogo Social constituye una seña de identidad nueva y actual de nuestra Comunidad Autónoma y sigue siendo un objetivo estratégico de nuestra organización. Su reconocimiento estatutario y su regulación por ley, así como la propia participación institucional, lo eleva a una categoría no alcanzada aún en el ámbito estatal. Proponemos:

- 4.1.1. Seguir promoviendo y fortaleciendo los procesos diálogo social en el ámbito autonómico, y ahora también en las Entidades Locales (Diputaciones y Ayuntamientos), como un instrumento clave para la elaboración de propuestas, la negociación y la consecución de objetivos sindicales a través de los posibles acuerdos.
- 4.1.2. La elaboración de propuestas, los procesos de negociación, así como la toma de decisiones respecto a los acuerdos se hará, como siempre ha sido, por el conjunto de la organización. La participación de las organizaciones federales y territoriales en los objetivos y los criterios compartidos en las distintas secretarías para abordar los temas que les afectan en las mesas y las comisiones especializadas, se exigen en el método de trabajo para la consecución de los fines pretendidos,
- 4.1.3. Seguir siendo prioritario en esta actividad sociopolítica la unidad de acción con la Unión General de Trabajadores en la elaboración de propuestas, en la defensa de objetivos de las políticas sindicales y sociales comunes y en el refrendo de acuerdos con la patronal y la Administración Regional y, ahora también, con las Entidades Locales.
- 4.1.4. La unidad de acción no impide la coincidencia de actuaciones y de estrategias con otras organizaciones sindicales, asociaciones de autónomos o de la economía social, sindicatos agrarios, asociaciones del tercer sector y movimientos sociales que coincidan en determinados momentos y materias, a la hora de conseguir nuestros objetivos en estos ámbitos.
- 4.1.5. Los acuerdos deben girar en torno a los problemas de los trabajadores y de los ciudadanos en general, para determinar, desarrollar y concretar servicios y prestaciones esenciales derivados de la vida laboral de las personas (ayudas alas situaciones de desempleo, servicios de prevención de riesgos, formación para el empleo, orientación profesional, de igualdad y conciliación, de mediación y arbitraje, etc.), así como para el reconocimiento y desarrollo de derechos sociales o de ciudadanía en general referidos a los servicios públicos en general, la

sanidad, la educación y los servicios sociales, entre ellos, la dependencia, renta garantizada, vivienda, etc.), muchos de ellos con un evidente impacto de género.

- 4.1.6. Los acuerdos que se suscriban deben ser concretos, mensurables y evaluables en sus resultados e incorporar los mecanismos de seguimiento y evaluación compartidos, estableciendo los criterios de coordinación tanto para la negociación como para la evaluación de los resultados que se deriven de los acuerdos. Deberán contener un apartado específico de carácter presupuestario.
- 4.1.7. Abrir espacios de diálogo social para el desarrollo de políticas de interés de las federaciones regionales que en coordinación con la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, respondan a las materias, propuestas y objetivos sectoriales.
- 4.1.8. Consolidar y fortalecer los Consejos de Diálogo Social Provinciales y Locales existentes en las Diputaciones Provinciales y los Ayuntamientos de mayor población. Los procesos de participación institucional y diálogo social en estas EE.LL se convierten ahora en una labor novedosa y muy importante de las estructuras territoriales a efectos del desarrollo sociopolítico en estos ámbitos.
- 4.1.9. Se potenciará la coordinación entre las estructuras provinciales y locales, así como con las federaciones implicadas, con la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, a efectos de elaboración de propuestas, procesos de negociación y búsqueda de acuerdos en estos ámbitos.
- 4.1.10. Explicaremos decididamente los acuerdos de los procesos de diálogo social al conjunto de la afiliación, así como a la ciudadanía en general. Pondremos en valor y difundiremos la práctica del diálogo social y el valor de los contenidos de los acuerdos en nuestra Comunidad, tanto en el ámbito territorial regional como el local.

4.2. La Participación Institucional, un objetivo de democracia participativa en las instituciones públicas.

- 4.2.1. Impulsar la participación institucional como instrumento fundamental para desarrollar las demandas sociopolíticas del sindicato ante el gobierno de Castilla y León, administraciones públicas y empresas, conforme al modelo sindical que representa CCOO, de carácter reivindicativo y sociopolítico, donde la defensa del salario indirecto de los trabajadores es tan importante y decisiva como la del salario directo.
- 4.2.2. Mejorar la coordinación e información interna de los representantes institucionales de los distintos ámbitos, la aplicación de criterios comunes que rijan la participación y completar y actualizar el Mapa Institucional.

- 4.2.3. Coordinación de las propuestas y de las actuaciones a fin de que las políticas regionales y locales se complementen y mejoren mutuamente en los ámbitos competenciales respectivos y, sobre todo, en las materias de políticas activas de empleo, igualdad y servicios sociales.
- 4.2.4. Mejorar nuestra participación institucional en aspectos tales como elaboración de propuestas, seguimiento de la actividad y desarrollo de acuerdos establecidos, implantando mecanismos de información de abajo a arriba y viceversa.
- 4.2.5. Seguir trabajando desde el conjunto del sindicato en la participación activa en el Consejo Económico y Social, CES de Castilla y León, órgano de participación sustancial en relación a las políticas socioeconómicas de la Comunidad, que nos permite trasladar los principales planteamientos y propuestas sindicales de mejora de las normativas (leyes y decretos) autonómicas.
- 4.2.6. Incrementar nuestra intervención en la actividad parlamentaria autonómica, a través de la Oficina sindical (virtual) en las Cortes de Castilla y León para llevar a cabo una presencia continuada en la vida política parlamentaria e influir sobre muchas de las propuestas que se originan en los procesos de diálogo social y en los conflictos sociolaborales.
- 4.2.7. Extender y fortalecer la participación institucional en la Administración Local, (Ayuntamientos y Diputaciones), con una composición tripartita y paritaria, así como ejercer las competencias en estos órganos por las Organizaciones territoriales provinciales de forma rigurosa, en colaboración con los sindicatos de rama y coordinada por la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León.
- 4.2.8. Mejorar nuestra presencia y capacidad de trabajo en los órganos de participación institucional provinciales derivados de órganos de carácter estatal o regional. Son múltiples y diversos, aunque muchos de ellos son del ámbito laboral (las Comisiones y Consejos provinciales del Sepe, INSS, Fogasa, EcyL, Trabajo, etc), y aunque tienen competencias limitadas, son instrumentos que se deben valorar, potenciar y trabajar activamente, con formación sindical incluida para los representantes en los órganos, todo ello en colaboración y coordinación con la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León.
- 4.2.9. Asegurar el adecuado cumplimiento de nuestro Código de Conducta para una adecuada actividad institucional. Es necesario y exigible un mayor seguimiento desde las secretarías y órganos de dirección concernidos por la actividad del representante institucional y responsables de su nombramiento, seguimiento y control de su actividad.

5.- La dimensión internacional de la acción del sindicato

5.1. Actuaciones de refuerzo de las relaciones y la colaboración sindical bilateral

- 5.1.1. Defensa de los derechos laborales y sindicales, en el caso de trabajadores transfronterizos, transnacionales o desplazados, ante la creciente movilidad laboral.
- 5.1.2. Promoción de los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR), en nuestro caso el CSIR Castilla y León - Nordeste Beiras, como herramienta e instrumento de nuestra cooperación sindical más directa, a través de la participación continuada, activa y propositiva en el Consejo Sindical, que facilitará nuestra acción sindical en el marco de las relaciones laborales transfronterizas.
- 5.1.3. Dar a conocer la herramienta del CSIR dentro de las federaciones, impulsando su participación a nivel territorial.
- 5.1.4. Mantenimiento de las relaciones sindicales bilaterales con aquellos sindicatos de países con los que tradicionalmente venimos trabajando (Chile, Argentina, Colombia, Honduras, Guatemala) junto con la promoción de nuevas relaciones bilaterales de interés para nuestra organización en el ámbito autonómico.
- 5.1.5. Reforzar e intensificar las relaciones sindicales bilaterales con América Latina, especialmente aquel que suponga un trabajo conjunto en la promoción de procesos de Diálogo Social y/o consolidación de los existentes.
- 5.1.6. Promover instrumentos con proyección internacional que difundan el modelo de Diálogo Social de Castilla y León y la Responsabilidad Social Empresarial, buscando colaboraciones con otras entidades con similares fines, favoreciendo un intercambio de conocimiento y experiencias, así como difundir la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social.
- 5.1.7. Intensificar las acciones ante el Parlamento Europeo y otras instituciones y organizaciones internacionales tanto en las crisis empresariales, sectoriales y territoriales.

5.2. Cooperación sindical internacional

- 5.2.1. Mantenimiento de la aportación solidaria del 0,7% del conjunto de la afiliación para acciones de cooperación internacional, al margen de seguir buscando otras fuentes de financiación que permitan mantener nuestra actividad de cooperación.

- 5.2.2. Continuar promoviendo y participando en las campañas para la denuncia de la vulneración de derechos y la defensa de derechos humanos, laborales y sindicales en el mundo.
- 5.2.3. Promover la participación activa en aquellos foros, instituciones, etc. de los que forma parte el sindicato, en materia de cooperación internacional, manteniendo nuestra capacidad de intervención política y sindical.

AVANZAR EN ORGANIZACIÓN PARA SER MÁS Y LLEGAR A MÁS

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

En las relaciones laborales la parte más débil corresponde a los trabajadores y trabajadoras, que sólo disponemos de dos instrumentos para hacer frente a la parte más poderosa que es la empresa: la legislación laboral y nuestra propia capacidad para organizarnos.

En los últimos años estamos asistiendo a un proceso en el que desde el poder político se ha reducido la capacidad de la clase trabajadora para utilizar la regulación laboral en su defensa, modificando las normas en beneficio del interés empresarial. Esto obliga por tanto a reforzar la capacidad colectiva de organización e interlocución de los trabajadores y las trabajadoras. Esto también tiene sus dificultades debido a las características del propio tejido empresarial y de la actividad laboral, como son la atomización de centros de trabajo, la sustitución del tejido empresarial industrial por actividad en el sector servicios, el incremento de modalidades precarias de contratación, la rotación en el empleo y en diferentes actividades, así como la excesiva utilización del trabajo por cuenta propia, etc.

En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras nos encontramos ahora en una situación de mayor desamparo, con visos de que la tendencia sea a peor, mientras no se produzcan cambios legislativos que nos devuelvan los derechos laborales arrebatados en los últimos años.

Ante ello, sólo cabe **reforzar nuestras herramientas colectivas de organización y acción sindical** para que sean capaces de atender eficazmente estas necesidades en las condiciones que el mercado impone a nuestra actividad. Para ello se hace imprescindible una adecuación de la estructura sindical y una adaptación a esta realidad de nuestro modo de trabajar.

Atender a los trabajadores y las trabajadoras es conocer sus problemas en el centro de trabajo, bien para que el sindicato pueda actuar resolviéndolos, bien para que su situación laboral sea tenida en cuenta a la hora de negociar sus condiciones laborales con las empresas o con las organizaciones empresariales, o para proponer a las Administraciones la adopción de medidas que sirvan para mejorarlas.

También, es **Atención Sindical**, facilitar a los trabajadores y las trabajadoras la información necesaria para un mayor conocimiento de sus derechos laborales, bien sea mediante la realización de asambleas o mediante el reparto de materiales divulgativos específicos.

La Atención sindical incluye, también, el soporte en el proceso de elecciones sindicales: constitución de mesas, configuración de candidaturas, procesos de votación, etc. Con este modelo se incorporarían más empresas con posibilidad de realizar elecciones sindicales y que una gran parte, por no decir todos, de los centros de trabajo de Castilla y León sean visitados por alguien de CCOO.

Un modelo de Atención Sindical con sindicalistas, de cualquiera de las Federaciones, visitando centros y asistiendo a los delegados sindicales de estas pequeñas empresas, ha de ser construido desde la concepción global confederal del sindicato, si realmente queremos que CCOO llegue a todos los centros de trabajo de la Comunidad. Así venimos haciéndolo, con el equipo multirrama de elecciones sindicales.

Es evidente que en muchas ocasiones a los trabajadores y las trabajadoras les surgen dudas respecto a sus condiciones laborales y a la correcta aplicación de sus derechos laborales. También en estos casos el sindicato es imprescindible; en una primera fase para resolver las dudas existentes y valorar la posible existencia de situaciones ilegales que requieran bien la intervención sindical ante la empresa, bien la tramitación de un conflicto individual en vía administrativa o judicial.

Los afiliados y afiliadas buscan en CCOO, sobre todo, tutela y protección, a través del **Asesoramiento sindical** general, de la negociación colectiva de sus condiciones laborales, de la gestión del conflicto en el centro de trabajo y su solución a través de los mecanismos autónomos de solución extrajudicial de conflictos para la defensa de sus Derechos laborales, sociales y ciudadanos, en sus relaciones en la empresa, con las instituciones como la Seguridad Social, el servicio público de empleo, etc.... y en el conjunto de la sociedad. Y también demandan tutela y protección jurídica individual o colectiva para extender esa defensa de los derechos y la gestión del conflicto laboral y social en el ámbito jurisdiccional en el que es necesaria la intervención de profesionales del derecho.

El **asesoramiento sindical y jurídico**, bien sea individual o colectivo, es por tanto la relación y actuación más directa y protectora del Sindicato con sus afiliados y afiliadas y trasciende en unos de los vínculos más fuertes y en compromisos para su estabilidad y satisfacción.

No estamos hablando de Atención sindical sin más, sino de ofrecer un servicio del sindicato a un trabajador o trabajadora o a un colectivo, que puede consistir en clarificar un derecho en aplicación del convenio colectivo, realizar una actuación ante la Inspección de trabajo, participar en la negociación de un convenio colectivo, determinar ante un despido posibles actuaciones incorrectas por parte de la empresa que perjudiquen al trabajador o trabajadora y actuar para que sean compensados, reclamar ante una institución por una incorrecta prestación derivada de la actividad laboral, etc.

Un servicio de estas características, prestado por una organización solvente como CCOO, no puede dejarse al albur del voluntarismo, sino que debe realizarse con el máximo de garantías.

Por otro lado, CCOO somos una organización construida sobre sólidos elementos programáticos que tiene en la **participación colectiva en la elaboración de propuestas e iniciativas y en la toma de decisiones**, uno de los ejes fundamentales de su funcionamiento y de su razón de ser. Siendo importante la declaración de principios del sindicato, es necesario seguir avanzando y robusteciendo la relación e implicación de la organización con el mundo del trabajo, estableciendo instrumentos y dinámicas que favorezcan una mayor y mejor participación de los trabajadores y trabajadoras y de nuestra afiliación en la acción de CCOO. En la medida que consigamos avanzar en espacios eficaces y claros de participación, sentaremos bases sólidas de cooperación e implicación, en definitiva, de militancia.

La crisis económica ha venido afectando a la evolución de la afiliación de CCOO, especialmente las altas cifras de desempleo, así como la creciente atomización y precarización del tejido productivo en nuestro país. No obstante, en Castilla y León el sindicato viene mostrando un mejor comportamiento en la incorporación de nuevos afiliados y afiliadas, especialmente en estos dos últimos años, una nueva afiliación que presenta una menor rotación pero que refleja ese impacto de la crisis y la precarización del empleo.

Sin ninguna duda la afiliación, junto con la representación que el sindicato obtiene en los procesos electorales celebrados en miles de empresas, son nuestra principal fuente de legitimidad social. En la medida que continuemos incorporando más personas a la organización y que mejoremos los niveles de compromiso de la afiliación, dotaremos a CCOO en Castilla y León de una mayor fortaleza en el conjunto de ámbitos en los que el sindicato es una importante referencia. Esta tarea, la de **crecer en afiliación y en representación**, requiere de herramientas e instrumentos y, especialmente, de planificación e implicación del conjunto de organizaciones y estructuras.

Nada nos es ajeno en el entorno laboral y social. El Sindicato ha demostrado a lo largo de décadas que, desde su condición socio-política, tiene opinión y tiene propuestas. Hemos de ser conscientes de que ni los principios ni los objetivos que distinguen al Sindicato pueden alcanzarse mediante actuaciones aisladas. Tampoco la complejidad de la sociedad actual lo aconseja. Si bien hay campos, como el laboral, en los que la actuación sindical tiene un carácter propio y natural, otros asuntos relevantes que repercuten sobre el estado social, es decir, sobre el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, obligan a una **intervención compartida con otros actores de la sociedad civil** en la que el sindicato tiene disposición para liderar los movimientos sociales con los que se hace necesario el encuentro y el trabajo en colaboración.

También las características actuales del sentimiento de clase tienen expresiones muy diversas, muchas de las cuales se difuminan en esta sociedad cada vez más fragmentada. No es adecuado contemplar a otros movimientos sociales como contrarios, sino como colaboradores necesarios en un mismo fin: la defensa y el impulso de las aspiraciones de la clase trabajadora, sea cual sea su formalización. Otros sindicatos de clase son aliados en tal

sentido; lo son también organizaciones civiles que agrupan intereses concretos; y lo son, sin duda, movimientos ciudadanos que actúan sobre los alrededores del mundo del trabajo, ya sea en lo cotidiano del existir, ya sea en aspiraciones más elevadas.

La propia dialéctica entre lo global y lo local, cada vez más viva y más generadora de contradicciones, nos obliga a extender el terreno de juego y no desdeñar ningún ámbito de trabajo. En unos seremos protagonistas directos; en otros, integrantes de colectivos más amplios, estables o coyunturales. En todos, sin embargo, habremos de ejercer el liderazgo ideológico, demostrar nuestra capacidad organizativa, expresar nuestra voluntad de encuentro solidario y actuar como ejes en los movimientos de masas. Eso sí, ninguna confluencia será útil si no se cumplen esas condiciones.

Además, este tipo de intervención, más allá de lo estrictamente laboral, convertirá al Sindicato en una más sólida referencia social en estos tiempos de desvalimiento, nos otorgará presencia y cuerpo y nos hará merecedores de un mayor respeto tanto por parte de la clase trabajadora como de la sociedad en su conjunto. Incluso esos otros agentes con los que estamos llamados a coincidir reconocerán en el Sindicato los argumentos de autoridad.

Uno de esos argumentos de autoridad lo hemos conquistado durante los últimos años en nuestra **actividad cultural** a través del *Ateneo de CCOO Jesús Pereda*. La crítica, la diversidad cultural y las propuestas alternativas a un pensamiento unificador han guiado sus programaciones hasta hacer de ellas una seña de identidad también sindical.

Por otro lado, no sería comprensible para nuestra afiliación y en general para el conjunto de la ciudadanía que cuando se piden los datos del conjunto de CCOO en nuestra comunidad no se tuvieran disponibles y sistematizados. Con esa premisa, y en cumplimiento de lo acordado en el anterior Congreso, hemos desarrollado diversas líneas de actuación, contenidas en un Plan para **la transparencia, la cooperación y la optimización de nuestros recursos**, que trata de desarrollar un conjunto de acciones e instrumentos que hemos agrupado bajo la denominación de Plan Integra y que en definitiva suponen un compromiso del conjunto del sindicato con esa necesidad de transparencia interna y externa.

Dentro de esos instrumentos uno de los fundamentales es el denominado **Mapa de la Realidad** que nos permite disponer de la radiografía de los recursos existentes y su aplicación en Castilla y León y, por tanto, constituye un factor clave para impulsar las políticas de cooperación entre las organizaciones que conforman las CCOO de Castilla y León.

El Mapa de la realidad de nuestra organización es el punto de arranque y fundamento de las políticas de transparencia y cooperación. Su actualización será anual y se realizará bajo el instrumento de memoria económico/sindical anual de las CCOO de Castilla y León. Sin duda es un instrumento fundamental para reforzar la Cultura de la Ética en la gestión de los recursos propia de una organización de clase como es CCOO.

De la misma forma la **política de recursos financieros, humanos y patrimonio sindical** debe obedecer a los principios éticos y de responsabilidad que caracterizan a

nuestra organización y deben aspirar a conseguir el máximo nivel de eficiencia y de elementos de racionalidad desde la transparencia e implicación del conjunto de las organizaciones.

La **política de comunicación** de CCOO tiene un carácter estratégico que es responsabilidad del conjunto del sindicato, especialmente de su activo. A través de ella tratamos de hacer visible la actividad de nuestra organización, primero para las personas afiliadas, después entre los trabajadores y trabajadoras en general, y por último nuestro objetivo debe ser llegar al conjunto de la ciudadanía.

Ninguno de los canales de comunicación nos debe ser ajeno; ni los “clásicos”, ni los que han ido surgiendo, que en ningún caso puede ser considerados como sustitutivos, más bien deben complementarse. La comunicación directa de las gentes de CCOO en los centros de trabajo y en el conjunto de la sociedad, es un elemento fundamental del sindicato, de ahí la importancia de reforzar los instrumentos habituales del sindicalismo: asambleas en centros de trabajo, tabloneros de anuncios, reparto directo de información sindical y reuniones de la afiliación que integran las secciones sindicales, en las que deberá impulsarse y comprometerse la presencia regular de responsables sindicales de la estructura federal y territorial en esa tarea.

En la medida que seamos capaces de asentar en el conjunto de la organización la necesidad de “comunicar” y de dar valor a lo que hacemos, estaremos contribuyendo, también, a fortalecer la participación de más gente en la construcción de nuestras propuestas e iniciativas, implicando en ellas a un mayor número de personas.

Finalmente, referirnos en esta introducción a los delegados y delegadas de CCOO de Castilla y León que, junto a la afiliación, conforman la verdadera cara del sindicato, la que, de forma más inmediata y cercana, percibe el conjunto de trabajadores, no en vano **CCOO de Castilla y León es la primera fuerza sindical en los procesos de Elecciones sindicales**, primacía que venimos renovando desde hace 12 años. Es necesario establecer medidas que apoyen dicha labor y que eviten o corrijan actitudes y prácticas que puedan perjudicar la imagen y los intereses de CCOO y que se producen en el espacio natural y más sensible de nuestra labor, el centro de trabajo.

Uno de los instrumentos fundamentales para mejorar nuestra representación es la **Formación Sindical** que ha de ser un elemento esencial en la estrategia para fortalecer nuestra Organización y clave para la coherencia y el mejor trabajo del conjunto de la misma. Esta formación ha de ser continua y permanente, debe tener carácter estratégico y debe dirigirse hacia dos objetivos básicos:

- Conseguir una mayor cualificación de delegados y delegadas en las habilidades necesarias para realizar su labor en el centro del trabajo, así como de las personas con responsabilidades en las diferentes estructuras del sindicato.
- Reforzar el estilo y la ética que debe presidir cualquier actuación en nombre de CCOO.

La Formación Sindical es un elemento esencial en la estrategia para fortalecer nuestra Organización y clave para la coherencia y el mejor trabajo del conjunto de la Organización. Junto a ello, el trabajo de estudio y análisis que viene realizando nuestro **Gabinete Técnico** y nos convierte en un referente en Castilla y León en la generación de conocimiento en el ámbito socio-laboral que constituye un elemento de primer orden en la formación de la opinión y estrategias del conjunto de la Organización.

En consecuencia con estas finalidades el 11º Congreso de CC.OO. de Castilla y León adopta los siguientes mandatos y propuestas:

1. Ampliar y reforzar la presencia del sindicato en las empresas: la organización mancomunada del asesoramiento y la actividad sindical, afiliativa y electoral en Castilla y León.

- 1.1. La Sección Sindical debe ser la figura principal para la Atención sindical en las empresas que por su tamaño permitan contar con ella, mientras que en las pequeñas empresas, que son la mayoría en nuestra Comunidad, la atención sindical debe recaer, en primera instancia, en el delegado o delegada sindical, en coordinación con sus respectivos Sindicatos Provinciales o estructuras mancomunadas de asesoramiento y atención.
- 1.2. Avanzar en la cuota de representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en el centro de trabajo a través de las elecciones sindicales y de CCOO en particular, reduciendo al mínimo posible el número de empresas en las que no se hacen elecciones sindicales y, especialmente, en el tramo de empresas de más de 50 trabajadores/as, para lo que también debe ser objetivo fundamental del trabajo sindical la constitución de Secciones Sindicales donde no estén creadas y su fortalecimiento en el caso de las ya existentes, conforme al criterio de cada Federación.
- 1.3. Mejorar las estructuras del sindicato en las Secciones Sindicales, incrementando el número de delegados y delegadas de CCOO, mejorando la formación de los delegados y delegadas, para lo que se hace imprescindible un Plan de atención específico y la preparación de materiales formativos y divulgativos generales y también adecuados a su sector.
- 1.4. Se pondrán en marcha, de forma inmediata, los instrumentos informáticos que permitan conocer el mapa de la realidad de las empresas en Castilla y León, nuestra presencia, afiliativa y electoral que deben facilitar la labor de los sindicalistas de referencia federales y/o mancomunados.
- 1.5. Antes de finalizar el año 2017 se debe contar con el mapa de "sindicalistas de referencia" de las Federaciones de rama y el mapa de las empresas que atienden.

Estos “sindicalistas de referencia” tendrán como función que en toda la Comunidad se realicen visitas a los centros de trabajo de forma periódica, se entrevisten con los delegados y delegadas de CCOO, siendo para ellos y ellas el referente y soporte del sindicato, así como en la atención a los trabajadores y las trabajadoras en los centros de trabajo en los que CCOO no tenga delegados.

La elaboración de ese mapa debe permitir establecer los espacios no cubiertos y que deberán ser atendidos por sindicalistas de referencia mancomunados, conforme a los protocolos ya establecidos en materia de mancomunación de recursos por el Consejo de CCOO de Castilla y León, con funciones y objetivos idénticos a los establecidos para los de las propias Federaciones.

De la misma forma se establecerán, dentro del plan de formación sindical de CCOO de Castilla y León, las necesidades formativas de esos equipos de atención en las empresas.

- 1.6. Definir y conocer el mapa de las Secciones Sindicales, con sus responsables elegidos e identificados para organizar y programar este trabajo en las empresas de mayor tamaño, así como extender el mapa a las empresas en que actualmente no se hayan constituido, en función del criterio establecido por cada Federación.
- 1.7. En materia de asesoramiento sindical en sede debemos contar con personas suficientemente cualificadas, especialmente en el momento actual de continuos cambios normativos en materia laboral, y dotarnos de procedimientos de actuación claros y eficaces que permitan llegar a todo el territorio de la Comunidad en condiciones aceptables de calidad y de coste, también de homogeneidad, a la vez que para minimizar los posibles errores de asesoramiento que pudieran tener consecuencias económicas y reputacionales negativas para el conjunto de la organización. Para ello, antes de finalizar 2017, se debe determinar el mapa de asesores sindicales en sede que tiene cada una de las organizaciones, debidamente registrados y habilitados en el SERVISIN, este mapa debe permitir establecer que espacios de asesoramiento sindical en sede deben ser cubiertos de forma mancomunada, conforme a los mecanismos ya aprobados por el Consejo de CCOO de Castilla y León en esta materia.
- 1.8. Es preciso que este asesoramiento quede fielmente registrado para garantizar la trazabilidad de las actuaciones y para poder explotar por sectores, empresas, localidades, etc., la información sobre conflictividad laboral en Castilla y León, a fin de facilitar la definición de estrategias de actuación sindical, para ello se debe generalizar el uso del SERVISIN (herramienta confederal para el asesoramiento) en todas las organizaciones de CCOO de Castilla y León.
- 1.9. Desarrollar medidas para aumentar el volumen de actividad del Servicio Jurídico de CCOO de Castilla y León, especialmente en relación con los asuntos que permitan proyectar una mejor imagen del servicio y por tanto del sindicato, lo que contribuirá al incremento afiliativo.

- 1.10. Continuar con la consolidación del carácter unitario del Servicio Jurídico de CCOO de Castilla y León, avanzando en su gestión integral, homogeneización y protocolización de procedimientos, mejora de resultados, mayor calidad en la atención y mayor eficiencia en su gestión económica.
 - 1.11. Avanzar en el trabajo en red de los profesionales jurídicos y en la comunicación entre ellos y la estructura del sindicato, participando en la elaboración de informes y de materiales divulgativos en materia laboral que contribuyan a un mejor asesoramiento sindical y a la proyección social del sindicato.
 - 1.12. Garantizar desde el SJR el respaldo técnico de la estructura de asesoramiento sindical y de mediación laboral, mediante actividades de coordinación, asesoramiento y formación de dichos cuadros sindicales.
 - 1.13. Explorar, dentro del marco confederal, la forma de asesorar jurídicamente a trabajadores y trabajadoras no afiliadas que formen parte de colectivos precarizados, así como las situaciones de interés sindical, sin que esto suponga desincentivar la afiliación.
 - 1.14. Estudiar a lo largo del mandato posibles fórmulas para la ampliación y mejora de la cobertura del asesoramiento jurídico.
2. **Fomentar la participación de la afiliación en la actividad del sindicato: seña de identidad de CCOO**
- 2.1. Impulso para la realización de asambleas en los centros de trabajo de forma regular, de la misma forma, intensificar encuentros abiertos en nuestras sedes para abrir espacios de participación y de debate sobre políticas generales del sindicato.
 - 2.2. Se realizarán de forma regular y periódica, coordinados con las estructuras federales, encuentros con las Secciones Sindicales que permitan fortalecer los mecanismos de participación y debate y aumentar la relación de los órganos de dirección del sindicato con las Secciones Sindicales.
 - 2.3. Favorecer la creación de Secciones Sindicales en las empresas en las que tenemos representación sindical y programas de desarrollo en aquellas que no cuentan con presencia sindical.
 - 2.4. Implementar en nuestros espacios digitales (web, redes sociales,...) herramientas que permitan cauces directos de participación y evaluación de nuestra actividad.
 - 2.5. Estudiar la puesta en marcha de mecanismos que permitan implantar sistemas abiertos y novedosos de evaluación de acciones significativas del sindicato, con independencia de los elementos obligados de trabajo, debate, propuesta y participación, así como funcionamiento regular, en los órganos de dirección.

3. Crecer en afiliación: la fuerza del sindicato.

- 3.1. Elaboración de un Plan anual de afiliación del conjunto de las CCOO de Castilla y León que ayude a consolidar la senda de la recuperación afiliativa, tratando de innovar lo máximo posible en la atención y en las relaciones directas con la afiliación, tanto en el centro de trabajo como en la oferta sindical general y de servicios.
- 3.2. Impulso a la política afiliativa que debería incardinarse en el proceso electoral y alinearse con los impulsos en las políticas de Asesoramiento Sindical y Jurídico. También debería acompañarse de un plan concreto de ofertas de los servicios generales como elemento de acompañamiento.
- 3.3. Puesta en marcha, antes de finalizar 2017, del Comité de Estrategias Afiliativas y Electorales de CCOO de Castilla y León, que evalúe el Plan de trabajo afiliativo y analice las estrategias a implementar.
- 3.4. Nombramiento de responsables de afiliación en todas las estructuras de CCOO de Castilla y León, incluidas las Secciones Sindicales, que serán los responsables, en primera instancia, de hacer el seguimiento regular de la evolución afiliativa de su ámbito.
- 3.5. Establecer como prioridad afiliativa la de los/as delegados/as no afiliados/as, así como la de jóvenes, también la de los trabajadores y trabajadoras autónomos, en este caso a través de TRADECyL.
- 3.6. Establecer mecanismos de colaboración entre la Federación de Pensionistas y el resto de organizaciones de CCOO de Castilla y León, para garantizar la continuidad en el sindicato de la afiliación que se jubila.
- 3.7. Realizar una campaña específica de afiliación dirigida a las personas de origen extranjero.
- 3.8. Aumentar la presencia sindical en centros educativos a través de acciones formativas e informativas.

4. Nada nos es ajeno en el entorno laboral y social: impulsar una intervención compartida con otras organizaciones sociales.

- 4.1. Desde su propia identidad y trayectoria histórica, CCOO de Castilla y León pretende, y debe, ser un sujeto político determinante del cambio social en el ámbito que le corresponde.
- 4.2. Los cauces de los conflictos sociales siguen los cursos tanto de la movilización sindical como de una participación ciudadana variada y heterogénea. Es necesario un diálogo

permanente para sumar esfuerzos y abordar los ataques al estado social y de derecho, reforzando la relación entre movimiento sindical y movimientos sociales.

- 4.3. La participación en plataformas y movimientos sociales nos permitirá extender nuestros límites de tipo socio-político y actuar en ese espacio como estrategia para conquistar la hegemonía social.
 - 4.4. Insistir en los objetivos de ensanchar el territorio de la reivindicación laboral, de defender las políticas públicas y el estado social, de perseguir una justa redistribución de la riqueza y de comprometernos con las nuevas demandas sociales que protagonizan amplios colectivos ciudadanos.
 - 4.5. Coordinar nuestra presencia y nuestros esfuerzos en esas esferas combinando de forma adecuada la estructura territorial y sectorial conforme a la naturaleza movilizadora de las mismas.
 - 4.6. El fomento de la actividad cultural de carácter reivindicativo y social, en algunos casos con un tono evidentemente sindical, deberá ser un cauce de proyección de los objetivos del sindicato en la sociedad. Abrir y potenciar espacios de colaboración con el mundo de la cultura, tanto desde el punto de vista de la promoción y colaboración en actividades culturales como desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras de la cultura, se presenta como el modo de actuación por el que apostamos.
 - 4.7. La generación de pensamiento, el análisis sindical y la proyección del mundo del trabajo, junto a actividades ya contrastadas en su andadura, centrarán los esfuerzos del Ateneo Cultural de CCOO "Jesús Pereda", así como del Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León.
5. **Gestión eficaz y transparente de los recursos: Plan para la transparencia, la cooperación y optimización de recursos de CCOO de Castilla y León.**
- 5.1. **Conseguir los máximos niveles de eficiencia, racionalidad, autonomía en la gestión y transparencia.**
 - 5.1.1. Desarrollo definitivo del Plan para la transparencia, la cooperación y optimización de recursos de CCOO de Castilla y León (INTEGRA). De forma especial se debe poner a disposición de las organizaciones el Mapa de la Realidad al finalizar el 1º semestre de cada año.
 - 5.1.2. Consolidación y normalización de los procesos económicos y contables tanto en lo que supone la gestión diaria como aquella que viene derivada del cumplimiento de los diferentes Manuales de Procedimiento confederales y/o de CCOO de Castilla y León.

- 5.1.3. Establecer, en concordancia con la confederación, ratios máximos de obligado cumplimiento en los Manuales de Procedimiento existentes, adecuándolos a la disponibilidad de los recursos propios: de endeudamiento, de gastos de personal, sobre ingresos de cuotas, de liquidez....
- 5.1.4. Avanzar en la consecución de las Cuentas anuales integradas de CCOO de Castilla y León, para conseguir el objetivo establecido por la Confederación de disponer de cuentas anuales integradas del conjunto de las organizaciones.
- 5.1.5. El objetivo de unas cuentas anuales integradas, en todos los niveles, hace necesario el traspaso de información de manera continua y fluida tanto contable como económica entre federaciones y territorios. Por otro lado, este intercambio de información permitirá tener un conocimiento más exacto de la realidad económico –financiera de cada organización en su conjunto y nos dará una mayor capacidad de anticipación ante posibles contingencias que pudiera surgir.
- 5.1.6. Mantenimiento del traslado de información al portal de transparencia confederal según la ley 19/2013 “de transparencia, acceso a la información y buen gobierno”.
- 5.1.7. Mantenimiento, consolidación y mejora de la publicación de nuestra información económica autonómica, (*un sindicato con las cuentas claras*) tanto en diseño, accesibilidad y de calidad en la información.
- 5.1.8. Tener en cuenta las directrices marcadas por la confederación en cuanto a recursos y materiales necesarios para la puesta en marcha del *programa compliance* (previsión de riesgos de infracciones).
- 5.1.9. Se regulará el registro en el que los miembros de las Comisiones Ejecutivas, y el personal de designación directa depositarán los certificados de retenciones y declaración de bienes, tanto al inicio como a la finalización de su mandato, tal como recoge el Código de Conducta. Se harán públicas las retribuciones que perciben los miembros de los órganos de dirección.

5.2. Coordinación, control y gestión de recursos.

- 5.2.1. Actualización permanente de los manuales y normas de procedimiento de CCOO de Castilla y León como garantía de un mayor control de todas las actuaciones económico-financieras.
- 5.2.2. Coordinación y trabajo conjunto con el nuevo Centro de Gestión Financiero Confederal.
- 5.2.3. Implementación de medidas que afiancen nuestro control interno a través de:

- 5.2.3.1. Realización de estudios previos a cualquier inversión de inmovilizado material a través de criterios de adecuación a las necesidades y de evaluación de las diferentes ofertas económicas por parte de las comisiones u órganos competentes
- 5.2.3.2. Creación de un inventario de recursos materiales de carácter autonómica, en una primera fase se recopilará toda la información para elaborar una base de datos actualizada que nos permita conocer qué recursos tenemos en cada una de las sedes y qué uso se puede o debe dar.
- 5.2.3.3. Consolidar un plan de optimización en la gestión de proveedores, que permita mejorar el control del gasto de los servicios exteriores , profundizará en los procesos ya puestos en marcha en cuanto a petición de presupuestos, autorizaciones por escrito, traslado de la información, elaboración de estudios de costes...
- 5.2.3.4. Puesta en marcha de nuevas aplicaciones contables creadas a nivel confederal
- 5.2.3.5. Se promoverá la puesta en funcionamiento de diferentes registros, de los que se obtendrá información precisa y de forma sencilla sobre: estadísticas de cuentas bancarias y tarjetas, poderes otorgados, personal contratado y sindicalista, subvenciones, etc....
- 5.2.4. Aunar la eficiencia económica y el control del gasto con unos criterios de uso y consumo ecológico, ético y responsable.
- 5.2.5. Estudiar las posibilidades técnicas de implementación de un sistema de seguridad informática referida a los procesos contables, económicos y de protección de datos en general.
- 5.2.6. Aprovechar la capacidad del Centro Contable de CCOO de Castilla y León para reducir servicios exteriores y posibilitar el ahorro de recursos comunes.
- 5.2.7. Compartir, mancomunar y gestionar, hasta donde sea posible, los trabajos y actividades internas de carácter técnico y administrativo, aprovechando las infraestructuras existentes, en el objetivo de un uso más eficiente por el conjunto de organizaciones. Previamente será necesario acordar en un documento conjunto los términos de financiación y pago de estas tareas compartidas por parte de cada organización involucrada.

5.3. La gestión de los recursos humanos

- 5.3.1. Elaboración de un Plan de acogida de personal para las personas que se incorporan a la organización, con información sobre protocolos internos

(protección de datos, formación, derechos laborales, organización, gestión de dietas, etc.).

- 5.3.2. Elaboración y puesta en marcha de un programa informático propio de Gestión de Recursos Humanos (horas efectivas de trabajo, horarios, vacaciones, permisos, absentismo, bajas, prevención de riesgos, etc.).
- 5.3.3. Establecer un sistema de información que permita a las organizaciones contar con toda la información de sus RRHH de forma directa y sencilla, a cualquier nivel organizativo.
- 5.3.4. Fortalecer el Plan de Formación interno, gestionando las acciones formativas a través de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo.
- 5.3.5. Optimización de los RRHH a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta las necesidades de la organización, así como las circunstancias laborales y personales del personal asalariado.
- 5.3.6. Establecer un sistema homogéneo de los contratos asociativos, para el conjunto de las organizaciones, dotando de certidumbre y seguridad a los responsables sindicales.

5.4. Sobre el patrimonio sindical

- 5.4.1. Elaboración de un mapa de situación actual y de necesidades de inmuebles por localidades, ya sean de Patrimonio Sindical Acumulado (PSA), en propiedad y alquiler para establecer las políticas de cesiones, enajenaciones, compras y obras de mantenimiento a seguir.
- 5.4.2. Se contactará con instituciones públicas (Ayuntamientos, Comunidades Autónomas, etc.) o empresas privadas que puedan tener interés en los inmuebles de PSA, para permutar por otros inmuebles, más funcionales y acordes con nuestras necesidades.
- 5.4.3. Dinamizar la creación de Comunidades de Usuarios, allá donde no estén aún creadas, en aquellos edificios de PSA que compartimos con otras organizaciones sindicales, empresariales o Administración, registrándolas ante Hacienda, como requisito imprescindible para cualquier gestión relacionada con los mismos.
- 5.4.4. Mejorar los sistemas de coordinación y el traspaso de información entre las organizaciones territoriales que gestionan el patrimonio sindical y la Confederación, de cara a reivindicar las necesarias mejoras en los locales cedidos, y tener en cuenta el alcance de las obligaciones como cesionarios de

los locales, y el alcance de las obligaciones del Ministerio como propietario de los mismos.

5.5. Optimizar el trabajo de nuestras fundaciones.

Garantizar la eficiencia en la gestión de los recursos, sostenibilidad económica suficiente y consecución de objetivos de nuestras fundaciones para poner en valor la actividad de las mismas en la disputa de la hegemonía, sindical, técnica y cultural, aportando capacidades de análisis a la acción del sindicato, así como a la actividad sociopolítica.

6. Situar la política de comunicación en el centro de nuestra estrategia.

- 6.1. Consolidación de las hojas informativas “Notas Sindicales” como instrumento de divulgación de las propuestas del sindicato de forma periódica en los centros de trabajo a través de los delegados y delegadas.
- 6.2. Mantener el Anuario “Notas Sindicales” como publicación que recoja el balance y memoria de la actividad del sindicato a lo largo de cada año, remitiéndolo al conjunto de la afiliación.
- 6.3. Avanzar en la conformación de la web del sindicato como espacio que refleje la actividad de CCOO y facilitadora de información de carácter socio-laboral solvente para el conjunto de la sociedad.
- 6.4. Definir y establecer estrategias para ganar presencia de forma estable y regular del sindicato y sus propuestas en los medios de comunicación, implicando a más responsables sindicales en esta tarea.
- 6.5. Dar continuidad a la colaboración con la televisión autonómica (TVCyL) para transmitir la política y actividad del sindicato.
- 6.6. Mejora de la producción de materiales audiovisuales (video, radio,...) para su uso en las redes sociales y web.
- 6.7. Establecer estrategias y actividades formativas para garantizar la presencia de CCOO en las redes sociales, fomentando la implicación de la estructura del sindicato en la elaboración de materiales informativos y su difusión.
- 6.8. Establecimiento de pautas para la comunicación interna que evite la reiteración o ausencia, en su caso, de información. Formación a la estructura del sindicato para un uso más eficaz de herramientas informáticas que mejoren el trabajo en red, la gestión de agendas de trabajo, mejora de las infraestructuras en las sedes para generalizar el uso de videoconferencias en el funcionamiento de las organizaciones.

- 6.9. Homogeneizar la producción y diseño de material de divulgación (cartelería, hojas informativas,...) del sindicato que refuerce la identidad de la organización en sus múltiples ámbitos y actividades.
- 6.10. Promover una política de comunicación que utilice un lenguaje, imágenes y contenidos que promuevan la igualdad de género, el acercamiento a los jóvenes y a la población extranjera.

7. Formación sindical: cualificar nuestra intervención cotidiana.

- 7.1. Inmediatamente de finalizado el 11º Congreso se constituirá la Comisión de Formación Sindical de CCOO de Castilla y León, que elaborará y propondrá un Plan de Formación, en consonancia con el Plan de Formación Confederal adaptándolo a las necesidades específicas sectoriales y territoriales y que se presentará, para su aprobación, al primer Consejo de CCOO de Castilla y León que se celebre.
- 7.2. El plan se adaptará a las necesidades y posibilidades de los delegados y delegadas y de los cuadros de toda la Organización. Tendrá la vocación de universalizar las acciones formativas al conjunto de los delegados y delegadas y al activo sindical. Así mismo, es necesario planificar la actividad de nuestros cuadros sindicales para garantizar la realización de acciones formativas específicas, al menos, una vez al semestre.
- 7.3. Se estructurara en itinerarios, permanentemente actualizados, que permitan ser cursados de manera flexible en función de la disponibilidad del alumnado. Dará respuesta, además, a las necesidades coyunturales que se vayan produciendo (novedades, cambios normativos...).
- 7.4. El Plan contará con recursos asignados presupuestariamente y con carácter plurianual.
- 7.5. CCOO de Castilla y León se marcará el objetivo de obtener y mantener financiación suficiente.
- 7.6. Para la ejecución del plan, tanto la formación básica para delegados y delegadas como el plan de cuadros, se aprovecharán los recursos propios actuales a través de FOREMCYL y aquellos otros que se puedan generar tanto desde CCOO de Castilla y León como desde el conjunto de las Federaciones de rama.
- 7.7. Se precisa consolidar un equipo interno de formadores estable y multidisciplinar, integrado por personas de todos los ámbitos de nuestra Organización y continuar con la elaboración de guías y otros materiales divulgativos y formativos que contribuyan a la formación de la estructura sindical en aspectos básicos de la normativa laboral y de otras cuestiones relevantes de la actividad del sindicato.

- 7.8. El plan tendrá en cuenta las necesidades de renovación de las personas, haciendo especial hincapié en el ámbito juvenil y en el de la mujer. Incorporara las políticas de igualdad.
- 7.9. Complementariamente se potenciarán encuentros abiertos de reflexión y debate, de carácter periódico, que posibiliten la mejora del conocimiento y la pluralidad.
- 7.10. Continuaremos con la elaboración y la actualización de materiales formativos e informativos por parte del Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León, que contribuyan al enriquecimiento de nuestra estructura sindical, así como de Estudios, Informes y análisis técnicos sobre indicadores económicos, laborales y sociales (con datos desagregados por sexo, edad y nacionalidad) que ayuden a tener un mayor conocimiento de nuestra comunidad y a la formulación de las propuestas sindicales.

BORRADOR DE ESTATUTOS DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN 11º CONGRESO REGIONAL

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS.....	68
I. DEFINICIÓN DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN.....	70
II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES.....	73
III. ESTRUCTURA DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN.....	80
IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN CCOO DE CASTILLA Y LEÓN.....	88
V. ÓRGANOS Y CARGO DE REPRESENTACIÓN DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN.....	89
VI. ACCIÓN SINDICAL.....	99
VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES, SERVICIOS TECNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL.....	99
VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN.....	100
IX. DISOLUCIÓN DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN.....	104
X. DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS.....	105
ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN.....	105

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios por los que se rige Comisiones Obreras de Castilla y León son los que una larga historia de experiencias y lucha 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 masa, de hombres y mujeres.

Reivindicativo y de clase

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

Unitario

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, CCOO de Castilla y León se compromete a:

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

Democrático e independiente

La independencia de 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. 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 exigen su protagonismo directo, CCOO de Castilla y León se propone organizar a la mayoría a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

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

De hombres y mujeres

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

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

Sociopolítico

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

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

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 que la integran, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad de nuestra comunidad autónoma.

Un sindicato de clase para la Comunidad 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 comunidad autónoma 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 clases 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 CCOO propone a los trabajadores y trabajadoras.

Internacionalista

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, 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~~ Comunidad Autónoma de Castilla y León las reivindicaciones específicas de los y las emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en Castilla y León

Pluriétnico y multicultural

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

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

I. DEFINICIÓN DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de Comisiones Obreras de Castilla y León.

CCOO de Castilla y León es una organización sindical que está integrada por las Federaciones de Comunidad Autónoma y las organizaciones territoriales provinciales. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente en los centros de trabajo. CCOO de Castilla y León pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia:

a). El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo

estable y con derechos.

- b). La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.
- c). La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito ~~laboral~~.
- d). La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
- e). La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.
- f). La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras y de los pensionistas y jubilados/as en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- g). La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.
- h). La protección del medio ambiente, la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.
- i). Apoyar las demandas sociales sobre seguridad y soberanía alimentaria, que exige garantizar en España y a nivel internacional, el derecho esencial a alimentos de calidad.

Para ello, CCOO de Castilla y León desarrolla su actividad sindical a través de:

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

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 CCOO de Castilla y León aprobada en sus diferentes órganos de dirección.

CCOO de Castilla y León es parte integrante de la Confederación Sindical de CCOO de España, en cuya estructura orgánica participa como Organización territorial y como las distintas Federaciones 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, CCOO de Castilla y León mantendrá sus vinculaciones organizativas y económicas con las organizaciones estatales.

La participación de CCOO de Castilla y León en las estructuras estatales se efectuará como CCOO de Castilla y León y Federaciones que se relacionan en el artículo 15.1

En todo caso, 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.

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

Artículo 2. Estatutos y Reglamentos

Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de 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, indisponible e inmodificable (salvo por el Congreso de CCOO de Castilla y León). Vinculan a todas las organizaciones que integran 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~~ Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y afiliadas de CCOO de Castilla y León.

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

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

Artículo 3. Domicilio social

CCOO de Castilla y León tiene como domicilio social el de la Plaza Madrid, 4- 47001 Valladolid. El Consejo de CCOO de Castilla y León, a propuesta de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, 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 CCOO de Castilla y León que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco 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 de CCOO de Castilla y León a propuesta de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León.

Artículo 5. Ámbito territorial

El ámbito territorial de actividad de CCOO de Castilla y León será la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que comprende las provincias de Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora.

Artículo 6. Ámbito profesional

El ámbito subjetivo o profesional de actuación de CCOO de Castilla y León comprenderá:

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

II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES

Artículo 7. Afiliación

La afiliación a CCOO de Castilla y León es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios y en el artículo 1 de estos Estatutos, y el respeto a los presentes Estatutos y demás normas, reglamentos y resoluciones del Consejo de CCOO de Castilla y León acordadas que los desarrollen.

La afiliación se realizará a 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 preceptivo 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 CCOO de Castilla y León tienen derecho a:

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

Para ejercer los derechos establecidos en el apartado c) se requerirán al menos 6 meses de afiliación, salvo que expresamente se indique otra antigüedad

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

- e) Recibir el carné u otro documento que acredite su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y reglamentos de CCOO de Castilla y León vigentes.
- f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.
- g) El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de ellos. También a su vida privada.
- h) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de integrantes del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.
- i) Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito, así como el técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes.

Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra 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.

j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al sindicato. El acto de afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de CCOO de Castilla y León y de sus organizaciones. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie autorización expresa de la persona afiliada a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas.

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

No obstante, las personas afiliadas con contrato de trabajo con las organizaciones sindicales confederadas en CCOO, sus fundaciones, o entidades similares creadas por él, tendrán el derecho a ver resarcidos los gastos de defensa jurídica que hubieran podido tener que realizar con profesionales externos, en casos de demandas judiciales interpuestas contras las organizaciones confederadas de CCOO con ocasión de su relación laboral.

El derecho se concreta en el abono de una cantidad igual a la establecida en la tarifa de honorarios profesionales de CCOO según el tipo de demanda, con los ajustes correspondientes en función a la antigüedad en la afiliación y según los criterios aprobados en el Manual de Procedimiento.

Aquellas y aquellos cuadros sindicales a quienes se refiere el artículo 29, apartado c) 10, de los presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c), d), h) e i) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que se hayan elegido.

Artículo 9. Elección de los órganos del sindicato y de los delegados y delegadas a las asambleas y conferencias congreguales

1. Las personas integrantes de los órganos de dirección y representación serán electivas. Podrán ser revocadas por los órganos que las eligieron o por las restantes causas señaladas en los Estatutos incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad. La baja de la afiliación conllevará su cese automático en todos los cargos.

2. Los candidatos y candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO de Castilla y León 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.

3. En la constitución y desarrollo de CCOO de Castilla y León como sindicato de hombres y

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

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

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

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

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

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

a). Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a elegir.

b). Sólo se admitirán las candidaturas avaladas por al menos el 10% de los delegados y delegadas presentes.

c). Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos y candidatas el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, se elegirá quien tenga más antigüedad en la afiliación, y en caso de ser la misma, quien sea de menor edad.

d). Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos o candidatas por el orden en que figuren en la candidatura.

e). En los casos de elecciones para la Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.

f). En los casos de elecciones de delegados y delegadas 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 CCOO de Castilla y León corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el art 8. f) de los presentes estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:

a). No estar organizadas en el interior de CCOO de Castilla y León como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de CCOO de Castilla y León.

b). No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de CCOO de Castilla y León.

c). Los acuerdos de los órganos, previos los oportunos debates, deberán ser democráticamente cumplidos por todos.

d). La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO de Castilla y León deberá ser expresamente aprobada en un congreso ordinario o extraordinario de CCOO de Castilla y León, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo de CCOO de Castilla y León o 1/3 de las federaciones de Comunidad Autónoma o de 1/4 de las organizaciones territoriales 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 dirección 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 confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.

2. En el supuesto de que en el interior 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 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 afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos las normas y resoluciones que los desarrollen; procurarán la consecución de los fines y objetivos que CCOO de Castilla y León propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.

- b). Cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por CCOO de Castilla y León en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.
- c). Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de CCOO de Castilla y León 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 integrantes del mismo, a quienes se respetará el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo, la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.
- d). Los afiliados y las afiliadas deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la Confederación Sindical de CCOO.
- e). Aceptan la actuación de la Comisión de Garantías y se obligan 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 CCOO de Castilla y León.
- g). Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a alguno de los cargos públicos señalados en el artículo 31 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de CCOO de Castilla y León.
- h). Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al Código de utilización de los mismos y al Código de conducta Confederal.

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

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

Por faltas muy graves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas leves:

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

b). Amonestación interna.

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

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

Artículo 13. Baja en CCOO de Castilla y León

Se causará baja en CCOO de Castilla y León por:

a). Libre decisión del afiliado o afiliada.

b). Por resolución sancionadora de los órganos competentes de CCOO de Castilla y León, previa tramitación del expediente oportuno.

c). Por impago injustificado de seis mensualidades consecutivas, tras el sexto mes natural, con comunicación previa a la persona interesada.

d). Por fallecimiento de la persona afiliada.

e). Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente. En este caso, la baja será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el hecho que motivó la baja. Para ello será necesaria una resolución favorable del órgano sindical o de la Comisión de Garantías competente.

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

- g). Por suscribir el acta de la constitución de un sindicato o participar en la promoción del mismo.
- h). Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual.

Artículo 14. Suspensión de la afiliación

La afiliación quedará suspendida:

- a) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de CCOO de Castilla y León, previa tramitación del expediente oportuno conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas (RMDPA).
- b) Cautelarmente, por decisión de los órganos ejecutivos de CCOO de Castilla y León o de la organización integrada en la misma en la que esté encuadrada la persona afiliada, conforme a lo dispuesto en el RMDPA.
- c) Por ser objeto de investigación en un proceso penal por violencia de género, acoso sexual, racismo, xenofobia o por cualquier otro hecho que atente contra la dignidad o integridad de las personas. La duración de la suspensión de la persona afectada se mantendrá hasta que se dicte sentencia o sobreseimiento de la causa. Corresponde al órgano de dirección en el que esté encuadrada la persona imputada comunicar dicha suspensión cautelar a la persona afiliada.

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

III. ESTRUCTURA DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 15. Ámbitos de estructuración o integración

Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras, y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, CCOO de Castilla y León confederará dos tipos de organizaciones: Federaciones de rama y Organizaciones territoriales provinciales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.

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

La Organización territorial provincial está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica e institucional frente a los problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas y de la sociedad en general.

Artículo 16. Configuración de CCOO de Castilla y León

1. CCOO de Castilla y León está integrada por las siguientes organizaciones:

a). Federaciones de rama:

- Federación de CCOO de Construcción y Servicios.
- Federación de Enseñanza de CCOO (FE).
- Federación de Comisiones Obreras de Industria
- Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC).
- Federación de Servicios de CCOO (CCOO Servicios)
- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS).

b). Organizaciones territoriales Provinciales:

- CCOO de Ávila
- CCOO de Burgos
- CCOO de León.
- CCOO de Palencia.
- CCOO de Salamanca
- CCOO de Segovia.
- CCOO de Soria.
- CCOO de Valladolid.
- CCOO de Zamora.

2. La denominación de las organizaciones anteriormente relacionadas podrá ser cambiada por el Consejo de CCOO de Castilla y León a propuesta de las Federaciones de rama o de las Organizaciones territoriales provinciales afectadas por dicho cambio. Mediante el procedimiento estatutariamente establecido en el artículo siguiente, cabe modificar las organizaciones listadas ante los supuestos de fusión, disolución o disociación.

3. 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 congregual, en los términos que estas determinen.

4. La organización territorial se concreta en las organizaciones provinciales que integrarán a las estructuras de rama correspondientes a su ámbito y en la estructura comarcal que, en los casos de CCOO de Burgos (Aranda de Duero y Miranda de Ebro) y CCOO de León (El Bierzo), históricamente cuentan con suficiente base afiliativa y de estructura orgánica para obtener carácter de organización territorial Comarcal. Para el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituirlos, se elegirán coordinadores en asamblea congregual.

CCOO de Valladolid estará integrada orgánicamente en la estructura de dirección de CCOO de Castilla y León, como Delegación de Valladolid y se organizará de la siguiente forma:

1. Contará con un **Delegado o Delegada provincial**, que dispondrá del equipo de

personas necesario para desarrollar las funciones de coordinación, representación sindical e institucional en la provincia de Valladolid. El Delegado o Delegada provincial participará en las reuniones de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, con voz y sin voto, para el mejor desarrollo de sus funciones.

2. Se dotará de un órgano de coordinación, el **Comité Provincial**, formado por la persona que ostente la Delegación y el equipo de apoyo sindical y los responsables de los sindicatos provinciales o delegaciones, en su caso, y contará con la asistencia puntual de los miembros de la Ejecutiva de CCOO de Castilla y León que sea necesario en cada caso. El Comité se reunirá, de forma ordinaria, una vez al mes.
3. Dispondrá de un **Comité provincial ampliado**, como órgano de participación y debate, que represente a la afiliación de cada sindicato provincial o delegación, en su caso. Estará formado por el Comité provincial y el resto de personas, hasta 40, se elegirá por cada organización provincial de forma proporcional a su afiliación. Tendrá un funcionamiento regular y periódico y será convocado por el Comité Provincial, a propuesta del/a responsable de la Delegación, al menos cuatro veces al año.

5. Las Federaciones de rama y las Organizaciones territoriales provinciales constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran 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.

6. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo, empresa o grupo de empresas y constituyen 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 de CCOO de Castilla y León.

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 de rama de CCOO de Castilla y León.

7. Las secciones sindicales, y en general, el conjunto de la afiliación se integra en la estructura organizativa y funcional de su federación en función de su ámbito territorial.

8. 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 de CCOO de Castilla y León, dotándose de los criterios de actuación y órganos decisorios que de común acuerdo estimen necesarios, ratificados por el Consejo de CCOO de Castilla y León.

9. La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO está legalizada al amparo Ley 1/2002, Reguladora del Derecho de Asociación.

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

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

Todas las personas en situación de pensionista o jubilado que deseen afiliarse a CCOO de Castilla y León, 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 Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Castilla y León.

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 de rama, de acuerdo con sus estatutos y acuerdos congresuales.

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

Los derechos de representación y voto en los procesos congresuales se regirán por lo dispuesto en las normas congresuales.

Se garantizará la presencia de representantes de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Castilla y León en el Consejo de CCOO de Castilla y León. Para ello en el proceso congresual, se garantiza a la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Castilla y León el mismo número de delegados y delegadas que tienen en la actualidad, renovándose este acuerdo, mandato a mandato, dependiendo de la evolución de su afiliación. La representación de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Castilla y León se fijará en el mismo porcentaje que actualmente tiene para el XI Congreso.

Artículo 17. Derechos y deberes de las Federaciones de rama y Organizaciones territoriales provinciales

Las organizaciones listadas en el artículo 16.1 de los presentes estatutos tendrán los derechos y deberes siguientes:

a) 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 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 VI de estos Estatutos sobre Acción Sindical.

b) Las Federaciones de rama de Comunidad Autónoma 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 CCOO de Castilla y León. 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 Organizaciones territoriales provinciales, su autonomía completa está supeditada a las decisiones que se adopten, en materia económica, por parte de los órganos de dirección competentes de CCOO de Castilla y León. Tendrán la gestión de los recursos económicos que sean adjudicados por los presupuestos de CCOO de Castilla y León. Para la adquisición de bienes y la contratación de las obligaciones, tendrán que ser autorizadas por los órganos competentes de CCOO de Castilla y León. En todo caso, la creación de fundaciones y de sociedades para la prestación de servicios requerirán aprobación expresa del Consejo de CCOO de Castilla y León o de la Federación estatal según sea de rama o territorio. Los órganos territoriales de CCOO de Castilla y León 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 CCOO de Castilla y León, en operaciones comerciales o con entidades financieras, salvo autorización expresa de la organización titular.

c) 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 CCOO de Castilla y León.

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

e) Aceptan, así como las organizaciones en ellas integradas, los Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO y de CCOO de Castilla y León y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos Confederal y de CCOO de Castilla y León 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 de CCOO de Castilla y León.

f) Aceptan expresamente, así como las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León 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 y Secretarías Generales de Organizaciones territoriales provinciales, Delegado o Delegada de CCOO de Valladolid y de las organizaciones territoriales comarcales de CCOO de Castilla y León no podrán superar los tres mandatos consecutivos.

A partir del 11º Congreso de CCOO de Castilla y León las personas afiliadas no podrán ser elegidas por más de tres mandatos para una misma comisión ejecutiva de cualesquiera de las organizaciones relacionadas en el artículo 16.1 de estos estatutos. Esta limitación no supondrá en ningún caso una restricción para que las personas afectadas puedan presentar su

candidatura a la secretaría general.

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

Artículo 18. Responsabilidad de CCOO de Castilla y León

1. CCOO de Castilla y León no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones listadas en el artículo 16.1 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera, patrimonial y de protección de datos hayan adoptado los órganos competentes de CCOO de Castilla y León.

Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de CCOO de Castilla y León.

2. CCOO de Castilla y León no responderá de la actuación sindical de las Federaciones de rama, Organizaciones territoriales Provinciales y organizaciones en éstas integradas, adoptada por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 17 a) y 36 (acción sindical) de estos estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de CCOO de Castilla y León.

3. CCOO de Castilla y León no responderá de las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas lo sean a título personal y no representativas del sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que CCOO de Castilla y León pudiera adoptar al respecto.

Artículo 19. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones integradas en CCOO de Castilla y León.

1. El incumplimiento de los Estatutos, de los reglamentos o de las decisiones adoptadas por el Congreso, el Consejo de CCOO de Castilla y León, la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León o la Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

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

Por faltas muy graves:

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.

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

Por faltas graves:

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

Por faltas leves:

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

3. 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, el derecho de audiencia, 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.

4.- En el supuesto de imponer la sanción de suspensión definitiva de las funciones del órgano, la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León asumirá las funciones de la Comisión Ejecutiva sancionada y de su secretarías general y designará una comisión gestora que actuará por delegación de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido.

La Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León también designará a la persona, que, integrando la comisión gestora, la presidirá y ejercerá las funciones y competencias legales y estatutarias correspondientes a la secretaría general.

5. La comisión gestora estará compuesta, al menos, con una persona integrante del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado.

6. Previamente a la designación de la comisión gestora, la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.

7. La comisión gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada. 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.

8. Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el Consejo de CCOO de Castilla y León.

Artículo 20. Autodisolución o dimisión de los órganos

1. Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado (incluida la secretaría general) haya visto reducidas las personas elegidas directamente en el congreso a menos de la mitad.

2. La autodisolución o dimisión de la comisión ejecutiva conlleva también la suspensión definitiva de las funciones del consejo de su ámbito.

Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el Consejo de CCOO de Castilla y León.

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

La Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León también designará a la persona, que, integrando la comisión gestora, la presidirá y ejercerá las funciones y competencias legales y estatutarias correspondientes a la secretaría general.

Previamente a la designación de la comisión gestora, la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.

4. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la Comisión Gestora.

5. La comisión gestora estará compuesta, al menos, con una persona integrante de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano dimitido o autodisuelto.

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

Artículo 21. Reuniones y acuerdos de los órganos

1. Las reuniones ordinarias de los órganos de dirección, distintos del Congreso, serán convocadas por la Secretaría General y las extraordinarias, por la Secretaría General o por al menos 1/3 de sus componentes, salvo que en estos Estatutos se establezca otra cosa.

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

3. Las decisiones de todos los órganos serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos.

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

5. Para establecer las mayorías cualificadas (incluida la mayoría absoluta) previstas en estos estatutos se tendrá en cuenta el número total de personas integrantes del órgano, fijado en el congreso, que vaya a tomar la decisión.

6. Los congresos se entenderán debidamente constituidos cuando estén acreditados la mayoría absoluta de los delegados y delegadas convocados.

En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de establecer las mayorías cualificadas.

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

IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 22. Integración en la CCOO de Castilla y León

1. La solicitud de integración de una organización sectorial o territorial de carácter sindical a propuesta de la Federación o de la organización territorial provincial correspondiente en CCOO de Castilla y León, deberá instarse a la Ejecutiva de CCOO de Castilla y León y, posteriormente, aprobarse por el Consejo de CCOO de Castilla y León.

2. La integración en CCOO de Castilla y León por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los estatutos y política sindical de CCOO de Castilla y León. Particularmente le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 17 de los Estatutos.

Artículo 23. Formas especiales de asociación a CCOO de Castilla y León

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

2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a CCOO de Castilla y León 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 de Castilla y León, requerirá un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo de CCOO de Castilla y León a instancias de la Ejecutiva de CCOO de Castilla y León.

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 Y CARGO DE REPRESENTACIÓN DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 24. Órganos y cargo de representación de CCOO de Castilla y León

1. Los órganos de CCOO de Castilla y León son:

- a). El Congreso de CCOO de Castilla y León.
- b). La Conferencia de CCOO de Castilla y León.
- c). El Consejo de CCOO de Castilla y León.
- d). El Comité de CCOO de Castilla y León.
- e). La Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León.
- f) La Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León.

2. El cargo de representación 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 30.

Artículo 25. Congreso de CCOO de Castilla y León

El Congreso de CCOO de Castilla y León es el máximo órgano deliberante y decisorio de CCOO de Castilla y León.

a). Composición: El Congreso de CCOO de Castilla y León, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León y, a partes iguales, por representantes de las Federaciones de rama de Castilla y León, incluida la representación de la Federación de

Pensionistas y Jubilados de Castilla y León, por un lado, y de las Organizaciones territoriales provinciales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del congreso. Los delegados y delegadas al Congreso de CCOO de Castilla y León se elegirán según la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

b). Funcionamiento:

1. El Congreso ordinario será convocado por el Consejo de CCOO de Castilla y León cada cuatro años.

2. El Congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo de CCOO de Castilla y León por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de cotizantes.

3. El Congreso ordinario será convocado, al menos con seis meses de antelación a las fechas fijadas para su celebración; las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales del nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con quince días de antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.

4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de CCOO de Castilla y León en los apartados de definición de principios y definición de CCOO de Castilla y León, 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 CCOO de Castilla y León.

c). Funciones y competencias:

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

2. Aprobar y modificar el programa de CCOO de Castilla y León

3. Aprobar y modificar los Estatutos de CCOO de Castilla y León

4. Aprobar la composición del Consejo de CCOO de Castilla y León.

5. Elegir mediante sufragio libre, directo y secreto a la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, la Secretaría General y la Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León

6. Decidir por acuerdo de 4/5 del congreso sobre la disolución de CCOO de Castilla y León y/o su fusión con otra organización sindical.

7. Reconocer el carácter de corriente sindical.

Artículo 26. Las Conferencias de CCOO de Castilla y León

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

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo de CCOO de Castilla y León se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, participando el Consejo y al menos tantos delegados y delegadas como integrantes del mismo Consejo de CCOO de Castilla y León, representando de forma paritaria las estructuras territoriales y de rama. Estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las organizaciones del art. 16.1.

Artículo 27. El Consejo de CCOO de Castilla y León

El Consejo de CCOO de Castilla y León es el máximo órgano de dirección colegiada entre congreso y congreso.

a). Composición:

1. La Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, incluido el Secretario o Secretaria General.

2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de las Federaciones de rama, por una parte, y de las Organizaciones territoriales provinciales, de otra parte, en proporción directa a las cotizaciones previstas en el art. 25.a), que se elegirán en su respectivo Consejo necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 9 de los presentes Estatutos, teniendo en cuenta que -a los solos efectos de cumplir la proporcionalidad de género en aquellas organizaciones que corresponda elegir miembros al Consejo-, los secretarios y Secretarías Generales de la Federaciones de rama y de las Organizaciones territoriales provinciales y el Delegado o Delegada de Valladolid forman parte de su cuota de delegados y delegadas. Los miembros que corresponda a Valladolid se elegirán de forma proporcional a la afiliación de los diferentes Sindicatos Provinciales o Delegaciones territoriales de las Federaciones en los términos del art. 25.a).

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

b). Funcionamiento:

1. El Consejo de CCOO de Castilla y León será convocado con carácter ordinario por la Comisión

Ejecutiva de CCOO de Castilla y León al menos cuatro veces al año y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de integrantes del Consejo de CCOO de Castilla y León. En este último caso la reunión deberá celebrarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

2. Las resoluciones y decisiones del Consejo de CCOO de Castilla y León 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 CCOO de Castilla y León entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León.

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

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

3. Aprobar anualmente el presupuesto de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León de gastos e ingresos, así como las cuentas anuales con la aplicación de resultados del ejercicio a propuesta de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León.

4. Aprobar anualmente los planes de trabajo de CCOO de Castilla y León y los balances de actividad.

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

6. Fijar los criterios en materia de personal al servicio de CCOO de Castilla y León.

7. Fijar el sistema de reparto de cuotas de CCOO de Castilla y León y resolver los litigios que se puedan presentar derivados de su aplicación.

8. Controlar la distribución de carnés u otros documentos acreditativos de la afiliación.

9. Conocer anualmente los informes elaborados por la Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León sobre las actividades de las mismas.

10. Nombrar a propuesta de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León una vez oída la opinión de los responsables de las diferentes ramas, al Delegado o Delegada provincial de Valladolid, que desempeñará las funciones de coordinación, representación sindical y representación institucional. Así mismo nombrará a los delegados o delegadas locales, a propuesta de los Consejos Provinciales respectivos.

11. Podrá acordar por mayoría absoluta, a propuesta de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, que sean cubiertas las vacantes que se produzcan en el seno de esta entre

congreso y congreso. Las sustituciones acordadas no podrán superar 1/3 del número de miembros fijado en el congreso.

También a propuesta de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León podrá acordar por mayoría absoluta la ampliación del número inicial de los miembros de la CER fijados en el congreso. Esta ampliación no podrá superar el 10 % del número de miembros fijado en el congreso.

En ambos supuestos la elección se llevará a cabo en el seno del Consejo de CCOO de Castilla y León, se regirá por lo dispuesto en el art. 9 de estos Estatutos y se mantendrá la proporcionalidad de género salida del congreso.

Estas personas incorporadas a la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León se abstendrán de votar en asuntos que exijan estatutariamente mayorías cualificadas.

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

13. Aprobar por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:

a). El reglamento de funcionamiento del Consejo de CCOO de Castilla y León y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.

b). El reglamento que desarrolle el art. 12 sobre medidas disciplinarias y art. 19 de medidas disciplinarias a los órganos de organizaciones integradas en CCOO de Castilla y León.

c). El reglamento que desarrolle el art. 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 funcionamiento de la Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León.

e). El reglamento de desarrollo del art. 16.6 sobre la sección sindical.

f). Los reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de CCOO de Castilla y León y de sus organizaciones a que se refiere el art. 41 de estos estatutos.

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

14. Convocar las Conferencias de CCOO de Castilla y León.

15. Modificar las denominaciones de las organizaciones que integran CCOO de Castilla y León recogidas en el artículo 16.1 a) y b) cuando por cualquier circunstancia estatutaria cambien el nombre recogido en dicho artículo, así como modificar e incluir las disposiciones necesarias que, por imperativos legales o por sentencia judicial firme, sea necesario adaptar en los Estatutos y reglamentos de CCOO de Castilla y León vigentes.

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

Artículo 28. La Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León

La Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, de la que forma parte de forma inescindible la Secretaría General, es el órgano de dirección que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo de CCOO de Castilla y León y el Congreso de CCOO de Castilla y León.

a). Composición:

1. El Congreso de CCOO de Castilla y León fijará su número y elegirá a sus componentes de conformidad con el reglamento del propio Congreso de CCOO de Castilla y León.
2. Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Ejecutiva de CCOO de Castilla y León.
3. Se limita a tres mandados el desempeño de responsabilidades en una Comisión Ejecutiva, en los términos establecidos en el art. 17.f) de estos Estatutos.

b). Funcionamiento:

1. La Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León funcionará colegiadamente y será convocada por la Secretaría General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.
2. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.
3. Podrá elegir en su seno un Secretariado, como órgano de gestión para el desarrollo y aplicación de los acuerdos de la propia Comisión Ejecutiva.
4. Sus miembros podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en CCOO de Castilla y León, de lo que serán informadas las estructuras intermedias.
5. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.
6. Responderá ante el Congreso al término de su actuación, y ante el Consejo de CCOO de Castilla y León entre congreso y congreso.

c). Funciones y competencias:

1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso, el Consejo de CCOO de Castilla y León, asegurando la dirección permanente de la actividad de CCOO de Castilla y León, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes en el periodo entre reuniones del Consejo de CCOO de Castilla y León.

2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios generales de CCOO de Castilla y León.
3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios generales de CCOO de Castilla y León.
4. Coordinar las actividades del Consejo de CCOO de Castilla y León, de las Secretarías y de los servicios técnicos de CCOO de Castilla y León.
5. Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones de rama y Organizaciones territoriales provinciales.
6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de CCOO de Castilla y León.
7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de CCOO de Castilla y León.
8. Nombrar a los representantes de CCOO de Castilla y León en los órganos de representación y participación institucional que correspondan.
9. 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.
10. Nombrar hasta un máximo de un tercio de las y los integrantes de un órgano de dirección de rama o territorial entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el Consejo de la organización afectada.
11. Potenciará la creación de la Secretaría de la Mujer en las organizaciones territoriales y de rama e impulsará las que ya existen.
12. Corresponderá a la Comisión Ejecutiva o indistintamente al Secretario o Secretaria General, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos administrativos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación.
13. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos o en su desarrollo reglamentario.

Artículo 29. El Comité de CCOO de Castilla y León

Es el órgano para la coordinación de CCOO de Castilla y León compuesto por el Secretario General o Secretaria General de CCOO de Castilla y León y por los Secretarios y Secretarías Generales de las organizaciones que se relacionan en el artículo 16.1. y por el Delegado o

Delegada 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. Con este fin, y convocados por el Secretario o Secretaria General de CCOO de Castilla y León, al mismo podrán incorporarse responsables de las Secretarías de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León.

Preparará las reuniones del Consejo de CCOO de Castilla y León y mantendrá una periodicidad al menos bimestral en sus reuniones.

Artículo 30. Secretario o Secretaria General de CCOO de Castilla y León

a). Es el representante legal y público de CCOO de Castilla y León. Actúa bajo acuerdo colegiado del Consejo de CCOO de Castilla y León y de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, de la que forma parte de manera inescindible, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos.

b) Tendrá las facultades que la ley le otorga como representante legal y público de CCOO de Castilla y León y las que expresamente se recogen en el anexo de los presentes estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.

c). Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de CCOO de Castilla y León.

d). En caso de ausencia, la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al secretario o secretaria general durante el período que dure la ausencia.

e). Si entre Congreso y Congreso, la Secretaría General de CCOO de Castilla y León quedara vacante por cualquier causa, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo de CCOO de Castilla y León, de acuerdo con lo establecido en el art. 9 de estos estatutos. 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 de CCOO de Castilla y León y las del Consejo de CCOO de Castilla y León, así como las del Secretariado y las del Comité de CCOO de Castilla y León.

g). Presentará el informe al Congreso de CCOO de Castilla y León en nombre del Consejo de CCOO de Castilla y León, e informes periódicos al Consejo de CCOO de Castilla y León en nombre de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

h). El Secretario o Secretaria general no podrá ser elegido por más de tres mandatos.

Artículo 31. Incompatibilidades de las y los integrantes de los órganos de dirección de CCOO de Castilla y León

La condición de integrante de la Ejecutiva de CCOO de Castilla y León o de la Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.
- Representante de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- Representante de los Parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.
- Integrante del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- Integrante de Juntas Generales y/o instituciones provinciales. Presidente, presidenta, Consejero o Consejera de Cabildo Insular.
- Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las Administraciones o empresas públicas.
- La Secretaría General de un partido político.
- Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
- Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.
- Integrantes de consejos de administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser el representante nombrado por designación de CCOO de Castilla y León.
- 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.

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

Es incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León con la pertenencia a los órganos de dirección, representación, de garantías o control de cualesquiera de las organizaciones integradas en CCOO de Castilla y León.

Artículo 32. La Comisión de Garantías 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.
2. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten las personas afiliadas o las organizaciones integradas en CCOO de Castilla y León sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los estatutos.
3. Para el caso específico de los procesos congresuales se establecerá un procedimiento extraordinario de urgencia con el objeto de reducir al máximo posible los plazos de resolución. Este procedimiento de urgencia deberá ser aprobado por el Consejo Confederal.
4. 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.
5. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso de CCOO de Castilla y León y estará compuesta al menos por cinco titulares y dos suplentes, que no podrán, a su vez, formar parte de los órganos de CCOO de Castilla y León ni de las organizaciones integradas en ella.
6. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León.
7. Las personas elegidas en congreso mantendrán sus cargos hasta el siguiente congreso.
8. En el supuesto de producirse una vacante en la Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León se cubrirá automáticamente con las personas suplentes en el orden establecido en la candidatura.
9. En el caso de que la Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León llegara a tener menos de cinco titulares, las vacantes deberán ser cubiertas hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo de CCOO de Castilla y León, de acuerdo con lo establecido en el art. 9 de estos Estatutos.
10. La Comisión presentará un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de CCOO de Castilla y León.
11. La Comisión elaborará un informe anual sobre sus actividades que presentará al Consejo de CCOO de Castilla y León y que se publicará en los órganos de expresión de CCOO de Castilla y León.
12. La Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León se dotará de un reglamento para su funcionamiento que aprobará el Consejo de CCOO de Castilla y León.
13. La Comisión de Garantías de CCOO de Castilla y León es un órgano sindical facultado para

elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de CCOO de Castilla y León.

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

VI. ACCIÓN SINDICAL

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

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

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

- a). Aquellas propuestas de acción sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo 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 en Castilla y León.

VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES, SERVICIOS TECNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL

Artículo 34. Órgano de prensa de CCOO de Castilla y León

El medio de expresión y difusión de CCOO de Castilla y León es "NOTAS SINDICALES", bajo la responsabilidad del Consejo de CCOO de Castilla y León y dotada de un Consejo Editorial. Todos los órganos de las organizaciones integradas en 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 CCOO de Castilla y León.

Artículo 35. Fundaciones de CCOO de Castilla y León

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 CCOO de Castilla y León para poder cubrir mejor las finalidades previstas.

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

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 CCOO de Castilla y León

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

VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 38. Principios de la actuación económica

La actividad de CCOO de Castilla y León y de las organizaciones en que ésta se organiza y articula, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

- Autonomía de gestión: CCOO de Castilla y León, las Federaciones de rama y las Organizaciones territoriales Provinciales a que se refiere el artículo 16.1 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 rama de la elaboración y aprobación de sus respectivos presupuestos, que incluirán los de las organizaciones en que se estructuren y articulen.

Las Organizaciones territoriales provinciales, participarán en la elaboración de los presupuestos de CCOO 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 CCOO de Castilla y León, 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 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 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 integrantes de los órganos de dirección de cargos de representación, lo serán en concepto de vínculo asociativo sindical de carácter voluntario no laboral y adscrito temporalmente a mandato congresual y estarán sujetas al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes estatutos.

- Información y transparencia: CCOO de Castilla y León y sus organizaciones están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo y a:
 - Hacer pública, mediante la página web o cualquier otro sistema, la información económica y financiera, el estado de sus cuentas, y el origen de los recursos del conjunto de las organizaciones.
 - Disponer de:
 - Un registro de contabilidad donde figuren sus estados de ingresos-gastos y su balance general.
 - Un registro de afiliadas y afiliados.
 - Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.
 - Un registro de apoderamientos.

c) El Consejo de CCOO de Castilla y León 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 de Castilla y León deberá cumplir la normativa laboral y fiscal así como los convenios colectivos correspondientes, en especial lo referente a los derechos sindicales.

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

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

1. La parte proporcional de las cuotas de las personas afiliadas que les resulte de aplicación. Su importe, periodicidad y formas de abono se determinarán por el Consejo Confederal.
2. Los ingresos "extra cuotas" tasados en el Reglamento que contempla este tipo de recursos. Entre ellos, los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aun cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada.
3. Las donaciones y legados a favor de las mismas por el capital que acumule a lo largo de su gestión.
4. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de

- acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.
 6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados por, o a, 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 podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.

7. El patrimonio documental.

La admisión de recursos y su formalización corresponden exclusivamente a CCOO de Castilla y León y a cada una de las organizaciones relacionadas en el Art 16.1. Solo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones en que estas últimas se estructuran.

Artículo 40. Balances y presupuestos de CCOO de Castilla y León

Anualmente, antes de la finalización de cada año, la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, presentará al Consejo de CCOO de Castilla y León 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 Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León, presentará dentro del año siguiente al cierre contable, el balance contable del conjunto de la organización que configura financieramente CCOO de Castilla y León, además de la consolidación contable de sus cuentas anuales.

CCOO de Castilla y León y las organizaciones que la configuran, podrán establecer en los correspondientes presupuestos los fondos patrimoniales dirigidos 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. Ordenamiento de la gestión económica

El Consejo de CCOO de Castilla y León para ordenar la gestión económica de CCOO de Castilla y León 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 que integran CCOO de Castilla y León.
2. Los criterios anuales para la elaboración de los presupuestos y su gestión atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos.
3. El presupuesto y las Cuentas Anuales de CCOO de Castilla y León y 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 CCOO de Castilla y León y sus organizaciones.
 9. La norma de gastos e Ingresos de servicios comunes, de aplicación a todas las estructuras de rama y territorio de su ámbito
 10. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar a la autonomía de gestión de las organizaciones de CCOO de Castilla y León.

Artículo 42. La actividad mercantil y fundacional.

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

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 CCOO de Castilla y León

Todas las organizaciones integradas en 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 la forma y cuantía que se establezcan por el Congreso o por el Consejo de CCOO de Castilla y León.

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

Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos superiores de rama y territorio independientemente de donde consoliden. A través de los mecanismos contemplados en la Comisión Ejecutiva de CCOO de Castilla y León se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las organizaciones de CCOO de Castilla y León.

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

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 u Organizaciones territoriales provinciales o de CCOO en determinados sectores o territorios por no tener capacidad económica de autofinanciación.

Artículo 44. Personal al servicio de CC.OO. de Castilla y León.

Aquellas personas que presten sus servicios a la estructura territorial de CC.OO. 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 CCOO de Castilla y León, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 45.- Personal con vínculo asociativo sindical de carácter no laboral de CCOO de Castilla y León

Las personas afiliadas que se dediquen a tareas sindicales, por ser cargos electos o por ser nombradas adjuntas y de confianza a los cargos electos o a las ejecutivas (personal sindicalista), no sujetas a un control horario fijo, y por lo tanto con flexibilidad en el tiempo de dedicación y en la disponibilidad, y desempeñen, las tareas propias de la actividad sindical, no tendrán relación laboral con la organización sindical que las retribuya o compense, siendo su relación de carácter voluntario.

Si tienen retribución, por su dedicación a tiempo completo o parcial, se les dará de alta en los Códigos de Cuenta de Cotización abiertos para los/as sindicalistas en el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad a lo establecido en la Ley 37/2006, procediéndose a un nombramiento sindical para el periodo que se determine en los Estatutos y sus retribuciones serán conforme a lo que se determine en el órgano correspondiente (Congreso, Consejo o Comisión Ejecutiva). Cuando los/as sindicalistas cesen en sus cargos o puestos de responsabilidad (por las causas establecidas estatutariamente) no tendrán derecho a indemnización.

IX. DISOLUCIÓN DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 46. Disolución de CCOO de Castilla y León o de las organizaciones que la integran.

Por acuerdo de 4/5 de los votos de un Congreso extraordinario, convocado exclusivamente a estos efectos, se podrá proceder a la disolución de CCOO de Castilla y León. La forma de liquidación del patrimonio de CCOO de Castilla y León se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.

En los supuestos de disolución de una Federación de rama o una Organización territorial Provincial, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de CCOO de Castilla y León, 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 del congreso extraordinario convocado al efecto.

X. DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS

Artículo 47. Disposiciones de desarrollo y adaptación

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 de CCOO de Castilla y León.

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

En relación con el artículo 30, apartado b), de los Estatutos, el Secretario General o Secretaria General tendrá las siguientes facultades:

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

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

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

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a CCOO de Castilla y León o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe 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 CCOO de Castilla y León así como de CCOO de Castilla y León 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, contencioso-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver posiciones.

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

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

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

Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos

y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados y delegadas de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los institutos u organismos dependientes de los ministerios, incluidos el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Competitividad, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidad Autónoma o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

Asimismo, se le faculta expresamente para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de 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.