



comisiones obreras Región de Murcia

PROGRAMA DE ACCIÓN

CCOO REGIÓN DE MURCIA

INDICE PONENCIA

EJE ESTRATÉGICO I. "Otra política económica para un empleo de calidad y con derechos, modelo de crecimiento alternativo y sostenible"	7
EJE ESTRATÉGICO II.-"Retejer las redes de protección"	21
EJE ESTRATÉGICO III. "Ganar hegemonía social"	25
EJE ESTRATÉGICO IV. "Unas CCOO para todos y todas".	31
EJE ESTRATEGICO V. "Un sindicato más eficaz y transparente"	39

INDICE ESTATUTOS

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	49
I. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS	53
II. AFILIACION. DERECHOS Y DEBERES.	57
III. ESTRUCTURA DE CCOO RM	63
IV. ORGANOS DE GESTIÓN, DIRECCION, Y CARGOS DE REPRESENTACION DE CCOO RM	69
V. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL	79
VI. ACCIÓN SINDICAL	81
VII. LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS	83
VIII. DISOLUCIÓN DE CCOO RM	87
ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO RM APROBADOS EN EL X CONGRESO REGIONAL	89

PROPUESTA PONENCIA

11º CONGRESO CCOO REGIÓN DE MURCIA

EJE ESTRATÉGICO I. "Otra política económica para un empleo de calidad y con derechos, modelo de crecimiento alternativo y sostenible" 1

1.1.- El empleo en la Región de Murcia. 2

La Región de Murcia se encuentra en una situación de debilidad en la creación de empleo, según los datos de la EPA hay un estancamiento en la creación de empleo en el año 2015 con respecto al anterior, resultando un dato casi sorprendente que aún descendiendo la población activa y siendo el PIB regional en 2015 de un 3'12; la creación de empleo esté estancada respondiendo principalmente a los ciclos de temporalidad estacional y de campañas. 3

El mercado laboral se ha deteriorado por la crisis y los efectos de las dos últimas reformas laborales, puesto que a pesar de la incipiente recuperación económica en este último año, se sigue produciendo precariedad y temporalidad en la contratación de forma injustificada. Los empleos perdidos por procesos de ERE en estos últimos años, representan un volumen relativamente reducido de los puestos de trabajo destruidos a causa de la crisis, y las personas que se van incorporando poco a poco en el mercado laboral lo hacen en tales condiciones de precariedad que un nuevo fenómeno impensable hasta nuestros días se está extendiendo: "los trabajadores y las trabajadoras pobres" que no pueden plantearse un proyecto de vida puesto que carecen de recursos suficientes y están en la incertidumbre de si tendrán o no posibilidades de futuro. 4

Asimismo, Murcia ha logrado en los últimos años un leve avance en el contexto europeo. Pese a estas ligeras mejoras, la Región de Murcia, especialmente en el ámbito industrial tiene un amplio margen de maniobra para incrementar la productividad como mecanismo para fortalecer su competitividad y crear, al mismo tiempo, empleo estable de calidad. 5

En el año 2008, la Región de Murcia contaba con más de 100.000 empresas. A partir de este recuento, todos los años siguientes se perdió tejido empresarial hasta 2015, año en que se ha producido un incremento de 3.249 empresas. Todavía lejos de alcanzar la cifra de 2008, este repunte es muy significativo y se acerca a la situación de 2011. 6

El motivo por el que la Región de Murcia se encuentra en niveles de productividad inferior a la media nacional, se debe en parte a la relación existente entre el grado de desarrollo de la región y el peso del sector industrial en su estructura productiva ya que, aunque contamos con una elevada especialización en el sector agrario, es baja en el sector industrial, sobre todo en el caso de la industria tecnológica. 7

8 OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

- 9 El objetivo a corto y medio plazo es alcanzar en primera instancia la media nacional, aumentando el empleo estable y de calidad, incrementando la producción con valor añadido.
- 10 Para ello debe de potenciarse la aplicación de las nuevas tecnologías, la innovación constante y la mejora en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras.
- 11 **Políticas activas de empleo.**
- 12 Si en algo se ha caracterizado el mercado laboral español es en su facilidad para destruir empleo y todo esto como consecuencia de su precariedad, lo cual ha facilitado que los ajustes, algunos motivados por la crisis y otros con la excusa de esta, se hayan saldado con un importantísimo incremento de las cifras de personas paradas y en muy pocas ocasiones las empresas han optado por otras medidas distintas al despido, tales como flexibilidad interna, suspensión de contratos, etc.
- 13 CCOO ha participado en la creación de instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, la Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. El Plan Anual de Política de Empleo para el último ejercicio ha comprendido servicios y programas que comprenden: orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.
- 14 Desde CCOO RM exigimos que estos recursos sean eficaces en los distintos objetivos que deben de cubrir de forma concreta, como son la mejora de la empleabilidad de los/as jóvenes y la implantación de la Garantía Juvenil, favorecer la empleabilidad de colectivos altamente afectados por el desempleo (mayores de 55 años, desempleados/as de larga duración y beneficiarios del PREPARA; mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo, reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo, etc.
- 15 La población joven está siendo el colectivo más perjudicado por el desempleo, que con cifras de paro superiores al cuarenta y cinco por ciento corre el riesgo de convertirse en crónica la situación de desempleo de este colectivo.
- 16 Fue a este colectivo de jóvenes también a quien se le incentivó a que dejase los estudios y su formación y se incorporara al mercado laboral. Ahora, cuando este los expulsa, se encuentran en bastantes casos sin prestaciones por desempleo, pero sobre todo con escasa formación para poder reincorporarse al mercado de trabajo.
- 17 Este colectivo y otros en situación de desempleo y precariedad, necesitan una recualificación para adaptarse a las exigencias de la modernización de los sectores existentes

y también a los emergentes, que favorezcan el cambio de modelo productivo y la creación de empleo.

Hoy, más que nunca, las personas desempleadas demandan el que se les atienda, su derecho a una prestación por desempleo, pero sobre todo lo que demandan es que se les forme, cualifique y oriente, para poder encontrar un trabajo, para lo que es necesario conseguir una mayor integración de las políticas activas de empleo y reorientar las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo. 18

La respuesta de la Administración, con las medidas de contención del déficit público, ha derivado en recortes presupuestarios que nos han llevado a disponer en la Región de Murcia, para programas de fomento de empleo en el año 2015 de un total de 40,2 millones de euros, 16 millones más que en 2014, pero muy alejados de los 70 millones de euros que se destinaron para estos programas en el año 2008, según datos del SEF. 19

Por eso nuestra apuesta por las políticas activas de empleo, pasa por la formación, recualificación y orientación de las personas desempleadas y colectivos especialmente perjudicados, y el apoyo a iniciativas de creación de empleo en sectores con proyección de futuro, generadores de empleo estable y de calidad, como forma que propicie el cambio del modelo productivo y por el mantenimiento y mejora del Estado de Bienestar. 20

Tenemos una acreditada capacidad de propuesta en materia de políticas activas de empleo, así como representación a distintos niveles en los servicios públicos de empleo, por lo que el alejamiento de las personas desempleadas del sindicato se explica en buena parte por la falta de canales directos de comunicación. Es necesario repensar, de forma permanente, nuestra conexión con los trabajadores y trabajadoras desempleados, que sufren de forma directa y, en muchas ocasiones, dramática, las consecuencias de la crisis económica. 21

El colectivo de personas paradas ha tenido dificultades para organizarse en el sindicato tradicionalmente, habiendo pasado de una situación de paro por debajo del 10% antes de la crisis, con niveles de cobertura de prestaciones superiores al 75%, a una situación de fuerte deterioro e incremento del paro que se sitúa actualmente en el 18,7% y una cobertura de prestaciones del 50%. 22

Ante estos cambios, el sindicato debe esforzarse en la búsqueda de mecanismos de integración y organización de las personas paradas en los ámbitos de cada federación, así como de representación de sus intereses y demandas, reforzando los mecanismos de información, formación y atención a las personas paradas. 23

OBJETIVOS Y PROPUESTAS: 24

Promover una mejor atención a las personas desempleadas desde los servicios públicos de empleo a través de políticas activas de empleo, con una difusión permanente de nuestras 25

iniciativas hacia el colectivo de personas desempleadas.

- 26 Propondremos el fortalecimiento de las políticas activas de empleo para hacer frente a la situación de desempleo existente, desarrollando una comunicación permanente de nuestras propuestas hacia la población desempleada.
- 27 La formación para el empleo de activos y personas desempleadas debe estar vinculada a la cualificación profesional, y orientada estratégicamente hacia el cambio de modelo.
- 28 **El trabajo autónomo.**
- 29 El apoyo al emprendedurismo y al trabajo autónomo se ha convertido en una estrategia de primer orden en las políticas del gobierno. Pero en gran medida, sin menoscabo de iniciativas positivas en este ámbito, supone una externalización de costes de las empresas, que derivan hacia fórmulas de autoempleo o de economía social, en muchos casos, relaciones laborales que anteriormente asumían de forma interna.
- 30 Una expresión de esta situación es el fracaso de la Ley del Trabajo Autónomo, que apostaba por regular la relación de los trabajadores autónomos económicamente dependientes con las empresas, pero que ha tenido un escaso impacto por la negativa de estas a formalizar los contratos previstos en la Ley.
- 31 El incremento de trabajadores/as autónomos en la Región de Murcia ha sufrido un retroceso con respecto al año anterior, pasando de un aumento del 1'2% al 1% del año 2015, lo que supone un debilitamiento de esta fórmula laboral en un año en el que aumentó la afiliación a la Seguridad Social un 4%.
- 32 Con el fuerte deterioro del empleo por cuenta ajena, siguen apareciendo en la economía irregular los llamados "falsos autónomos", personas que trabajaban en empresas por cuenta ajena y a los que las empresas les han presentado la disyuntiva de elegir entre ser despedidos e ir al paro, o que se hicieran autónomos y seguir trabajando donde mismo lo hacían antes, con el mismo grado de dependencia, pero ahora sin vinculación laboral con la empresa.
- 33 Es necesario redoblar la presencia y atención del sindicato ante estos fenómenos, en aras a evitar condiciones laborales y mercantiles que desregulan las relaciones entre empresas principales y las actividades externalizadas, y que pueden ser fuente generadora de una inaceptable explotación laboral. Debemos exigir a la Administración regional que el apoyo a tales iniciativas vaya acompañado de una mayor inspección y control que impida las situaciones descritas.
- 34 En 2013 CCOO y UATAE, firmaron un acuerdo de asociación en torno a las medidas para impulsar el empleo de los trabajadores autónomos y autónomos económicamente dependientes. Desde esta fecha CCOO colabora estrechamente con esta organización para,

entre otros, reclamar que los recursos públicos que se dedican a impulsar el trabajo autónomo sean dirigidos preferentemente hacia proyectos que generan valor y que permiten crear empleos de calidad y proyectos vitales.

OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

35

Lograr la integración y organización de los trabajadores y trabajadoras autónomos, sin trabajadores a su cargo, en el sindicato, atendiendo a su particular problemática. Incidir sobre el conjunto de este colectivo, directamente a través de la parte que representamos directamente, o a través del acuerdo con una organización representativa del conjunto del trabajo autónomo.

36

Desarrollar en la Región de Murcia el acuerdo entre la Confederación y UATAE, que, entre otras posibilidades de cooperación y trabajo conjunto, puede facilitar la puesta a disposición de las personas afiliadas a CCOO, de servicios especializados para trabajadores/as autónomos.

37

1.2.- Servicios Públicos de calidad y eficaces.

38

Desarrollo autonómico condicionado por la crisis: marco competencial y papel de la administración local.

39

La economía murciana ha experimentado el inicio de crecimiento desde finales de 2013 y consolidando este proceso en el ejercicio 2015 al concurrir determinadas circunstancias en la última anualidad que favorecen la reactivación referida, entre ellas una nueva e importante caída de la cotización del petróleo, que ha traído consigo una mengua significativa de los gastos que las familias dedican al transporte y ciertos suministros al margen de su efecto inducido en otro tipo de bienes. También la depreciación del dólar, que favorece la exportación a los países no comunitarios. Y la política monetaria expansiva del Banco Central Europeo que proporciona financiación barata tanto al sector público como al privado.

40

Asimismo, decisiones en el ámbito de la política española han promovido el superior dinamismo de la economía regional con respecto a los años anteriores de crisis y recesión. Entre ellas las rebajas fiscales acordadas para el año 2015, adelantada incluso la del IRPF prevista para el siguiente; la laxitud mostrada por el Gobierno Central respecto al cumplimiento del objetivo de déficit público fijado a las comunidades autónomas, en la Región apenas rebajado respecto al año anterior, que ha permitido incluso acrecentar el gasto público autonómico, aunque mucho menos de lo esperado. La misma consecuencia ha tenido la aplicación de un tipo de interés nulo a la deuda contraída con el Fondo de Liquidez Autonómico.

41

Seguimos insistiendo en la necesidad de establecer políticas anti cíclicas, buscando todos

42

los espacios posibles para incrementar los ingresos, de forma progresiva y equilibrada, y ejerciendo un fuerte tirón de la actividad económica desde la inversión pública. Pero frente a nuestras propuestas, el Gobierno Regional no quiso tocar la estructura impositiva, ni tampoco se tomaron medidas eficaces de control del gasto público, encontrándonos con una deuda pública del 29% sobre el PIB regional (II trimestre 2016) ocho puntos más que en 2013 y con un 2,38% de déficit en el ejercicio 2015, y un 2,87% en 2014.

- 43 La opción del Gobierno regional ha sido, desde el principio, prestar una atención nominal a la crisis pero sin medidas eficaces para corregir los desequilibrios. Frente a ello, se optó por el recorte de salarios públicos, con la Ley de Medidas Extraordinarias de 2011, y ahora con recortes adicionales en el empleo público, afectando a la calidad de servicios públicos esenciales como la sanidad y la educación, y reduciendo la atención a las personas más vulnerables o en situación de dependencia.
- 44 La presión sobre el empleo público, alimentada irresponsablemente desde los gobiernos regional y nacional, forma parte de un cuestionamiento global de los servicios públicos, realizado desde un punto de vista ideológico, donde la externalización de servicios públicos se presenta como una oportunidad de negocio para el capital que huyó durante la crisis del sector inmobiliario. Sólo desde ese punto de vista es posible sostener posiciones sobre privatización total o parcial de servicios sobre los que ya atesoramos experiencias de cuya evaluación se desprende que no han aportado ni más eficacia ni más eficiencia económica en la prestación de dichos servicios.
- 45 Cuando mantenemos una tasa de fracaso escolar de más del 25%, la mayor tasa de abandono escolar en nuestro país solo detrás de Baleares. Situados entre las comunidades con peores datos, y una mano de obra con escasa cualificación y productividad, y pese a que en el discurso político es lugar común que la educación es una estrategia fundamental para nuestro desarrollo futuro, los recortes que se vienen aplicando tanto en materia de personal como en otros aspectos en el sistema educativo regional van en la dirección contraria al interés general, y deteriora las oportunidades de futuro de las generaciones más jóvenes, afectando a las familias que han sido más castigadas por las consecuencias de la crisis.
- 46 El avance de la sanidad regional desde las transferencias del año 2001 basculó sobre dos factores: las infraestructuras, con la construcción de nuevos hospitales y remodelación de otros, así como una mayor extensión de los centros de atención primaria; y la adecuación de las plantillas a las necesidades de atención sanitaria regional, partiendo de una plantilla insuficiente y con alta eventualidad en aquellos momentos. Hoy vemos como se reducen servicios, se rebajan salarios, y se empiezan a tomar medidas -demandadas por CCOO en numerosas ocasiones y negadas por la administración, como el control del gasto farmacéutico- que, en su forma de ejecución, generan más desigualdad en el acceso a una sanidad pública de calidad, eficaz y eficiente.
- 47 Hemos de reafirmar nuestro rechazo a cualquier modelo de gestión indirecta o privada, ya

sea parcial o total, de los servicios sanitarios, ya que supone un incremento de los costes de diferentes servicios sanitarios y no sanitarios, cuyo perjuicio debilita los presupuestos públicos y la calidad asistencial que reciben los ciudadanos y ciudadanas de la región.

Desde el año 2000 se ha reconocido en España el acceso a las prestaciones sanitarias garantizando la cobertura pública a toda persona que habita en territorio español por el solo hecho de estar empadronada, incluyendo el de las personas extranjeras que se encuentran en situación irregular y que el Gobierno del PP ha restringido mediante el R.D. Ley 16/2012 y que ha provocado situaciones de desprotección sanitaria de la población inmigrante irregular. Esta situación ha sido denunciada por CC OO RM y ha venido a resolverse en parte con la Instrucción 6/2015 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud que pone en marcha el Programa de Protección Social para Prevención, Promoción y Atención a la Salud de la población extranjera irregular y sin recursos. 48

Nuestro modelo social de Estado de Bienestar está siendo objeto de un duro ataque desde los poderes políticos y económicos, con recortes en sectores como sanidad y educación que el Gobierno central está llevando a cabo. Recortes que limitan el acceso al sistema sanitario y encarecen el acceso a medicamentos para colectivos con escaso poder adquisitivo (planteándoseles en muchos casos la disyuntiva de tener que elegir entre "acceso a la salud" VS "acceso a la vivienda y/o comida"), que penaliza el acceso a las prestaciones de atención a la dependencia, que reducen la calidad en la prestación de servicios sociales y asistenciales, que limita el transporte escolar y endurece el acceso a las becas, a la vez que se incrementa el precio de la matrícula universitaria, haciéndose literalmente "inalcanzable" para buena parte del alumnado, con niveles de exclusión si nos referimos a estudios de posgrado principalmente, lo que produce "de hecho" la selección/eliminación de una importante parte del alumnado que no le es posible aguantar las investidas económicas a las que se ven expuestos. 49

Ello, unido a la situación general económica actual, hace que el 50% de las personas desempleadas de la Región no tenga ningún tipo de prestación económica situándose en el umbral de la pobreza. Ya actualmente en 2016, España se ha colocado en segundo lugar en el ranking de pobreza de la Unión Europea, tan solo por detrás de Grecia. Más del 25% de los pensionistas se ven en la necesidad de mantener a todos sus familiares, ya que familias completas tienen a todos sus miembros en paro. 50

Asimismo, la implantación de la novedosa normativa educativa del gobierno del PP, ha obrado de forma restrictiva, entre otras cuestiones, respecto al acceso y permanencia en la enseñanza superior pública, ello por motivos puramente económicos, estableciendo requisitos que para el alumnado más vulnerable supone el efectivo "desahucio" de las aulas, pues viene a negar el más básico derecho a la igualdad de oportunidades, retrotrayendo la situación a tiempos donde primaba la segregación clasista, cuestión de la que algunos salen indemnes por el mero hecho de disponer de "suficiente" capacidad adquisitiva, argumento totalmente al margen de cualquier tipo de filtro aplicable ligado a resultados docentes, sino sólo y únicamente 51

la posibilidad de afrontar los distintos incrementos de los precios públicos con que se les penalice por un rendimiento insuficiente. Ello, en definitiva, viene a producir desequilibrios y discriminaciones excluyentes que se deben hacer desaparecer de inmediato del sistema público educativo, en general, y del universitario, en particular.

- 52 CCOO defiende unos servicios públicos eficaces y eficientes, como fundamento de una sociedad más democrática, más igualitaria, basada en la justicia distributiva y la universalidad, donde empleadas y empleados públicos resultan imprescindibles para la aplicación de los mismos. Nuestro compromiso en esa defensa es un compromiso colectivo y que busca la confluencia con los intereses del tejido social organizado con el que coincidimos compartimos la defensa de nuestro modelo de Estado de Bienestar y los servicios públicos.
- 53 La complementariedad de las competencias entre las distintas administraciones ha estado impregnada de procesos de diferenciación de los servicios ofertados en el ámbito local y por las dinámicas electorales, generando una red de medios y políticas que se solapan entre sí, sin que de ello resulte una mejor atención a la ciudadanía. Una buena parte de estos servicios se pusieron en marcha al albur de los ingresos provenientes de la actividad inmobiliaria, por lo que su viabilidad futura ha sido puesta en cuestión si no se buscan nuevas fuentes de financiación.
- 54 Es necesario, en este sentido, apostar por una delimitación clara de los servicios ofrecidos por los ayuntamientos, que garantice su prestación y los derechos de la ciudadanía independientemente de su lugar de residencia, en un nuevo mapa de distribución de competencias entre administraciones que garantice la viabilidad financiera de la prestación de dichos servicios.
- 55 **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**
- 56 Unos servicios públicos de calidad, suficientes, eficaces para combatir las desigualdades sociales, que garanticen el bienestar de las personas.
- 57 Vincular el desarrollo de la administración local a la cohesión social, garantizando un marco de competencias y financiación que garantice los servicios ofertados a la ciudadanía.
- 58 Exigir mayor eficacia y eficiencia de los poderes públicos y de las Administraciones en la gestión pública, para el cumplimiento y desarrollo de políticas sociales, garantizando la igualdad de trato en el acceso a los servicios públicos.
- 59 Desde CCOO RM, en coordinación con el Área Pública, nos comprometemos a generar las propuestas necesarias para mantener los derechos conseguidos en materia del Estado de Bienestar a todos los niveles y en su caso mejorar y superar la situación de deterioro de los servicios públicos, que garantice la atención a la dependencia, las medidas de protección e inserción social para personas mayores y en riesgo de exclusión social, regulación y aumento

de la prestación de ingresos mínimos, así como medidas para la integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

Es necesario coordinar de forma estrecha la acción sindical para el mantenimiento tanto del empleo como de la calidad de los servicios públicos, particularmente en el ámbito de la política social, y teniendo en cuenta las diversas realidades en la gestión de la política social, desde la ejecución directa a su gestión externalizada por parte de las distintas administraciones. Por ello, se creará un grupo de trabajo en el área de política social, con participación de las federaciones regionales, especialmente las integradas en el Área Pública, la Federación de Construcción y Servicios, y la Federación de Pensionistas y Jubilados, que articule las propuestas de CCOO RM y genere estrategias para su consecución. 60

Debe de constituir para CCOO Región de Murcia un objetivo prioritario, como consecuencia de nuestro decidido compromiso por los servicios públicos, al margen del rechazo de todas las privatizaciones, externalizaciones o incluso el abandono o dejación de incorporar nuevas prestaciones de servicios por parte de las Administraciones Públicas, exigir la vuelta de esos servicios al ámbito de lo público. La actual situación económica está haciendo más palpable y clara la inviabilidad económica de esas externalizaciones de servicios cuyos costes están hoy claramente desajustados y constituyen una considerable lacra para las cuentas públicas. 61

1.3.- Seguridad y salud en el trabajo, un derecho de los trabajadores y trabajadoras. La protección de la salud y la seguridad en el trabajo. El papel de los delegados/as de prevención en la representación sindical. 62

La figura del Delegado o Delegada de Prevención es fundamental dentro del ámbito de representatividad sindical y ha sido una lucha constante de CCOO la reivindicación de su existencia y presencia desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por lo tanto se hace necesario seguir profundizando en el derecho a la elección de delegados de prevención en todas aquellas empresas de más de 6 trabajadores y trabajadoras. Promoviendo para ello la celebración de elecciones sindicales en colaboración con las federaciones. 63

En la actualidad la situación de crisis está suponiendo recortes importantes en los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales por parte de determinados sectores empresariales. Estos recortes pueden generar dificultades en las enfermedades profesionales sobre todo a medio y largo plazo, ya que se está recortando de la vigilancia de la salud y al mismo tiempo puede suponer un aumento de la siniestralidad oculta como consecuencia de que las empresas optan por la no declaración del accidente. 64

En nuestra región más de 3.000 personas están afectadas por haber trabajado con el 65

amianto y en la gran mayoría no se investigan las causas ni se hace la prevención y seguimiento necesario. Otro ejemplo de sustancia química que, ante la exposición a una determinada concentración, puede constituir un peligro inmediato para la salud y puede llegar a ser incluso- un serio riesgo para la vida, es el formaldehído, especialmente para los trabajadores y trabajadoras que realizan su actividad laboral de forma habitual en el ámbito sanitario, en el cual CCOO está llevando a cabo una campaña tendente a su sustitución y/o eliminación definitiva.

- 66 Esta actitud por parte de determinados sectores empresariales y de las administraciones públicas, demuestra que aunque en los últimos años hemos avanzado en la cultura de la prevención, aún quedan determinados sectores vinculados a actividades concretas, que no han integrado todavía el concepto de que la prevención no es un gasto, sino una inversión de futuro. Los avances dados en el desarrollo de esta cultura de la prevención han tenido en CCOO RM a uno de sus principales impulsores, elaborando propuestas que han fortalecido la formación de los Delegados/as de Prevención, influyendo en los criterios de la Inspección de Trabajo, o trasladando al conjunto de la sociedad la necesidad que tenemos de avanzar en seguridad y salud en el trabajo.
- 67 Debemos insistir en este XI Congreso en que es socialmente inaceptable la alta tasa de accidentes graves y mortales que seguimos teniendo, y que deben situar la siniestralidad en el centro de las preocupaciones de nuestra sociedad y de una mayor exigencia a las empresas y a las autoridades correspondientes, siendo los principales detonantes de esta situación el aumento de la precarización de las condiciones laborales originada, entre otros motivos, por las reformas laborales acometidas por los sucesivos gobiernos, como por el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así, podemos citar, según un estudio de CCOO, que durante el primer semestre de 2016 se produjeron 301 accidentes laborales mortales, que supone 16 fallecidos más (un incremento del 5,3%) que en el mismo periodo de 2015, así como 276.069 accidentes con baja laboral, 21.872 más que un año antes (de ellos 238.526 fueron durante la jornada de trabajo y 37.543 "in itinere").
- 68 Nos encontramos según datos del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, publicados recientemente, que en el mes de agosto de 2016 la región se sitúa en la cifra más alta de accidentes laborales con baja de los últimos tres años, con un índice de incidencia también más alto de enero a agosto, pasando de un índice en 2014 de 2.060,58, en 2015 de 2.280,32 y en 2016 de 2.330,88.
- 69 La actitud de la Administración pública sanitaria respecto a ocultar las enfermedades profesionales, no solo tiene como consecuencia gasto de dinero público que tenía que ser con cargo al sector privado, sino que también impide que se investiguen las causas generadoras de dichas enfermedades. Por tanto se pueden producir daños, incluida la muerte, sin investigar los motivos que la produjeron.
- 70 Especial mención habría que hacer de las Mutuas, que en muchos casos ven con buenos

ojos el encubrimiento de enfermedades profesionales y malas prácticas preventivas, derivando en ocasiones su responsabilidad hacia los servicios sanitarios públicos y, en definitiva, afianzando una cierta cultura de fraude en algunos sectores empresariales.

Hemos venido teniendo una actuación firme y combativa, y en el futuro deberemos seguir incrementando el nivel de exigencia a las Mutuas para que realicen eficazmente el papel que tienen encomendado, así como a la Administración para que no permita que se deriven casos de origen laboral a la atención del sistema sanitario público. 71

En materia de seguridad y salud, es necesaria una acción sindical con una actuación coordinada y planificada de toda nuestra actividad en esta materia por parte del área de salud laboral, con participación de todas las federaciones y estableciendo planes de trabajo con el apoyo del Gabinete de Asistencia Técnica en Prevención de Riesgos Laborales, que debe orientar un trabajo de asesoramiento y apoyo permanente a los delegados/as de prevención y a las secretarías de salud laboral de las organizaciones, que nos puede además facilitar el acceso a centros de trabajo y/o empresas donde otras vías de asesoramiento sindical tienen más problemas. 72

OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

73

Integrar la prevención de riesgos laborales en las relaciones laborales, potenciando la figura del Delegado/a de Prevención, con un trabajo coordinado y planificado que cuente con el soporte técnico del Gabinete de Prevención de CCOO RM. 74

Incidir, desde el diálogo social, la acción sindical, y la cooperación con la Administración Regional, Inspección de Trabajo y Fiscalía, en la reducción de las tasas de siniestralidad, potenciando la cultura de la prevención en las empresas y la Administración Pública, y con especial vigilancia de la actividad de las mutuas de trabajo. 75

Con el fin de garantizar una acción sindical coordinada y coherente en el ámbito de las empresas y/o entidades vinculadas con las administraciones públicas, se impulsará el grupo de trabajo creado para atender dicha realidad, fomentando la cooperación entre las federaciones del Área Pública y aquellas que agrupan a las personas que trabajan en servicios o concesiones administrativas. 76

Realizar un seguimiento a los accidentes a través de nuestros Delegados/as, del Instituto de Seguridad y Salud Laboral y de la Inspección de Trabajo. De forma particular, promoveremos la puesta en marcha de un grupo de trabajo sobre los riesgos y enfermedades derivados del uso del amianto. 77

Comprometer a las administraciones públicas con la puesta en marcha del protocolo de enfermedades profesionales por parte de la Consejería de Sanidad. 78

- 79 Promoveremos a través de la negociación colectiva la coordinación de la actividad en materia de prevención de las subcontratas, ETT y Empresas de Servicios con las empresas y/o administraciones contratistas.
- 80 Crear en el marco del Instituto de Seguridad y Salud Laboral un grupo tripartito con participación de las Mutuas. Fortalecer los planes de formación en prevención de riesgos.
- 81 Realizaremos una campaña específica, en aquellos sectores y empresas con mayor porcentaje de empleo de mujeres, para exigir garantía de cumplimiento de la Ley cuando exista riesgo para el embarazo o la lactancia.
- 82 **1.4.- La Negociación Colectiva como garantía de equilibrio en las relaciones laborales y Mejora de las condiciones económicas y sociales de las personas trabajadoras.**
- 83 El Real Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral 3/2012 de 10 de febrero, alteró profundamente las normas laborales provocando un desequilibrio a favor de los empresarios y empleadores.
- 84 Este recorte de derechos ha afectado a las etapas de acceso, permanencia y salida de una persona del mercado laboral (contratación, permanencia y despido), con particular incidencia sobre la regulación de los derechos a través de la negociación colectiva, limitando la capacidad regulatoria de la misma. Esta es la reforma laboral más agresiva impuesta en nuestro país contra los derechos laborales durante la etapa democrática, y viene precedida por otras que han abierto el camino inspiradas también en las recomendaciones de la Troika.
- 85 Por la profundidad y rapidez de sus efectos, está afectando duramente a los trabajadores y trabajadoras de la Región de Murcia. Permite y sigue fomentando la temporalidad que tan negativos efectos ha tenido sobre nuestro mercado de trabajo desde que se introdujo en los años 80. A pesar de los acuerdos que hemos conseguido al respecto, seguimos teniendo un elevado porcentaje, que se sitúa en alrededor del 25% sobre el total de la contratación.
- 86 La reforma laboral también consiente la modificación unilateral por parte del empresario de las condiciones de trabajo. La rebaja de los salarios y el incremento y desregulación de la jornada son medidas que se están implementando de forma generalizada. Además oculta que, a pesar de las declaraciones del Gobierno, se fomenta el despido sobre otras medidas protectoras del empleo.
- 87 La rebaja de las indemnizaciones y la supresión de la autorización administrativa en los ERE's están facilitando los despidos por causas económicas, organizativas, técnicas y productivas sin ningún control. Han disminuido significativamente los ERE's acordados y se ha intentado dejar a los tribunales de justicia un papel meramente testimonial limitando su

capacidad para enjuiciar. Sus efectos están siendo demoledores en lo que respecta al incremento del desempleo y al deterioro de las condiciones laborales de miles de trabajadores y trabajadoras, provocando su consiguiente impacto en las condiciones económicas y sociales de sus familias.

Sin abandonar nuestra reivindicación de restitución de los derechos suprimidos mediante la promulgación de otra ley, esta situación nos obliga a desarrollar una acción sindical en las empresas murcianas y en todos los sectores productivos de la Región de Murcia, dirigida a minimizar los efectos tan graves de la reforma laboral, mediante la creación de nuevos instrumentos que nos permitan intervenir en la organización del trabajo, y disputar esferas de poder con las patronales. En este sentido, la negociación colectiva que debe impulsar CCOO Región de Murcia es fundamental para crear estos instrumentos. 88

A pesar de estas dificultades, el sindicato debe seguir respondiendo a las agresiones buscando el mayor apoyo de los trabajadores y trabajadoras para recuperar derechos, y acumulando fuerzas para permitir su restitución. La movilización es la única garantía para la consecución de las conquistas sociales. 89

En las distintas federaciones que componen CCOO Región de Murcia tenemos estructurada la negociación colectiva de diversas formas, pero resulta fundamental, con carácter general, que exista un proceso de articulación progresiva de los convenios de empresa con los sectoriales, así como la recuperación de la negociación de convenios colectivos que en la Región de Murcia están estancados desde hace varios años. 90

Hacemos una apuesta decidida por la centralidad de la negociación colectiva sectorial de manera que sea una garantía de mínimos para todos los trabajadores y trabajadoras, y para que, en el ámbito de la empresa, se posibilite la mejora de las condiciones establecidas en el sector. Hay que oponerse radicalmente a abrir procesos de negociación en las empresas que empeoren el convenio de sector, que algunas patronales están intentando fomentar. 91

La negociación en la empresa es un ámbito en el que CCOO ha contribuido a mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo. Existen varios tipos de acuerdos en forma de convenio colectivo estatutario, acuerdos colectivos, pactos de mejora, etc., buscando el máximo blindaje legal de estos acuerdos. El pacto de mejora en la empresa es un tipo de acuerdo que debemos mantener ya que permite su articulación con el convenio territorial. 92

La reforma laboral y la propia crisis pueden provocar la existencia de centros de trabajo sin ningún convenio de referencia sectorial. De la misma manera que están poniendo en cuestión la negociación de condiciones de forma individual, puesto que, al contrario de lo que pueda parecer, y lejos de fomentarla, se están eliminando los acuerdos individuales no recogidos en convenio colectivo. 93

- 94 Es necesario que desde CCOO RM se dote de un mecanismo interfederal mediante el cual todas las federaciones puedan tener asesoramiento en materia de convenios colectivos, siendo este un servicio esencial para la negociación colectiva federal.
- 95 Tenemos que aprovechar también en el ámbito de la negociación colectiva en la Región de Murcia las últimas sentencias que tribunales tanto españoles como europeos han venido a darnos la razón en las cuestiones más controvertidas de la reforma de la negociación colectiva, como la limitación a la ultraactividad.
- 96 Por tanto, la negociación colectiva y el sindicato adquieren una mayor utilidad para dar respuesta a estas actuaciones patronales que eliminan derechos individuales y para dar más protección es importante dar relevancia al papel del convenio colectivo como fuente de derechos y al papel del sindicato como instrumento necesario para conseguirlo.
- 97 **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**
- 98 Defensa y desarrollo de la negociación colectiva en la Región de Murcia como eje fundamental en la recuperación de los derechos laborales perdidos tras las últimas reformas laborales.

EJE ESTRATÉGICO II.-"Retejer las redes de protección" 99

2.1.- Protección social para colectivos y sectores más desfavorecidos, renta mínima, Violencia de género, inmigración, etc. 100

En los últimos años se han ido produciendo en nuestro país y en Europa políticas que han ido deteriorando la arquitectura del Estado de Bienestar Social bajo el dogma del neoliberalismo, reduciendo a la mínima expresión el estado social. 101

Todo esto bajo el pretexto de una crisis económica, que no ha sido el origen, sino la estafa financiera con la complicidad de muchos políticos con responsabilidad de gobierno, que ha hundido la economía a nivel internacional, lo cual tiene como consecuencia la crisis económica. Se han rescatado bancos y en cambio se ha hecho pagar a la ciudadanía una estafa que nada tienen que ver, aunque se insista desde el gobierno con el famoso lema "habéis vivido por encima de vuestras posibilidades", cuando lo que se ha producido es que "nos han engañado y nos han robado (corrupción) por encima de nuestras posibilidades". 102

Desde estos planteamientos y dogmas neoliberales se ha dicho que el Estado de Bienestar no es sostenible, que nuestra sanidad, que nuestra educación, que la políticas sociales se tienen que recortar y privatizar para hacer viables, lo que queden de ellas. 103

La Cámara Nacional de Mercados y Competencias nos indica que la corrupción nos cuesta a los españoles 87.000 millones de euros al año de dinero público, divididos entre sobrecostes de la administración del estado, por las deficiencias en el control de las contrataciones públicas y las múltiples formas que tiene la corrupción. Una cifra suficiente para recuperar los recortes en sanidad, educación o dependencia. 104

Si el estado hubiera cumplido su función como regulador y el sistema financiero hubiera cumplido con la legalidad no se hubiera producido una situación de quiebra de muchas entidades bancarias, cuyo rescate traspasó a pública una deuda que en su origen era privada. Según el Banco de España, desde mayo de 2009, las ayudas comprometidas en forma de capital ascienden a 61.495 millones de euros, de los que 53.553 millones han sido aportados por el Estado a través de Fondo de Reestructuración (FROB), y los restantes 7.942 millones por las propias entidades mediante el apoyo del Fondo de Garantía de Depósitos. 105

Como consecuencia de la "crisis" y de la dramática destrucción de empleo, han aumentado los hogares con pérdida o disminución de ingresos de rentas del trabajo, de prestaciones contributivas y asistenciales. 106

- 107 En el año 2015 el 38,8 % de la población de la Región de Murcia estaba en riesgo de pobreza y/o exclusión social, lo que supone un total de 569.000 personas. La cifra es 10 puntos porcentuales superior a la del conjunto nacional y es la segunda más alta de todas las comunidades autónomas, sólo inferior a Andalucía. En el último año, la tasa se ha reducido 6,1 puntos, resultado que ha moderado significativamente la evolución desde el año 2009, que ha quedado en un crecimiento de 5,5 puntos. Además, en el último año, el índice de pobreza extrema se ha incrementado en casi un punto, lo que deja a un 9,5% de los habitantes de Murcia con menos de 332 euros mensuales por unidad de consumo.
- 108 Con esta dramática realidad, es necesario no sólo actuaciones concretas, sino intervenir sobre las causas que generan la exclusión social y trabajar activamente para su erradicación, para ello, hay que dotar a la Región de Murcia de un Plan de Inclusión Social con objetivos en salud, vivienda y empleo, incluyendo itinerarios de inserción, que contengan todos los aspectos necesarios para acometer con garantías la erradicación de la exclusión social.
- 109 Como final de este planteamiento previo, queremos afirmar y reafirmar que defendemos el Estado del Bienestar, que nos comprometemos a luchar por recuperar derechos laborales y sociales, consolidarlos y crecer en ellos.
- 110 El tratamiento de la pobreza y la exclusión constituyen un vacío importante en nuestro Estado de bienestar social y son socialmente evitables.

111 **2.2.- Renta mínima**

- 112 Las personas deben ser el eje central de cualquier política que persiga el desarrollo. Por ello, en una situación de emergencia social, las políticas que garanticen la atención a las personas, especialmente las que se encuentran en una situación más desfavorecida por efecto de la crisis, se convierte en una apuesta fundamental y necesaria.
- 113 La renta mínima tiene como finalidad el desarrollo coordinado de las acciones destinadas a ayudar a las personas que no disponen de los medios económicos suficientes para atender las necesidades esenciales de la vida en nuestra sociedad, mientras se preparan para la inserción o reinserción social y laboral. Actualmente con la cuantía fijada es insuficiente para cubrir los gastos necesarios y poder vivir dignamente.

114 **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

- 115 Es necesario, tal y como preveía la Ley de 2007, que daba un plazo de seis meses para ello, desarrollar el reglamento de la Ley y elaborar un Plan de Inclusión Social, reconocer las cantidades fijadas por la Ley (mínimo 75% IPREM, frente a los 300 euros actuales), poner en marcha las comisiones de seguimiento, de coordinación y centrar los esfuerzos en la inclusión social, garantizando así una atención integral a las personas.

2.3.- Violencia de género 116

La violencia de género es la expresión más brutal de la desigualdad entre hombres y mujeres, no termina de abordarse en el sindicato de una forma transversal, impregnando todos nuestros campos de acción, sino que en su fase específica, se relega a una categoría menor. A lo largo de esta etapa y en etapas anteriores, detectamos que cuando acuden a nuestro sindicato mujeres víctimas de violencia de género y de acoso sexual en el trabajo, nos están utilizando como último recurso, tras un largo bagaje por toda una serie de organismos y entidades que atienden de forma integral a las mujeres víctimas de violencia de género, incluido el ámbito laboral. 117

En ocasiones se negocia con empresas el acceso de las mujeres al ejercicio de sus derechos como víctimas de violencia de género, desde un marco que no es el propio de estas entidades, sin embargo están recibiendo recursos económicos para tal finalidad, como vemos en la guía profesional de recursos contra la violencia de género. 118

OBJETIVOS Y PROPUESTAS: 119

Es necesario establecer mecanismos de coordinación a nivel interno y a nivel institucional en materia de violencia de género y de acoso sexual en el trabajo y abordar medidas de prevención, tales como campañas en materia de implantación de planes de igualdad y de medidas de igualdad en las empresas en esta materia, dotando de conocimientos tanto a las Secretarías de las Federaciones como a nuestra RLT en el seno de las empresas. 120

Realizar campañas informativas y de sensibilización en el ámbito de las empresas para la difusión de los derechos y medidas laborales. 121

Promover un trabajo conjunto y coordinado con los agentes sociales en los acuerdos de empleo realizados con grandes empresas. 122

Favorecer la formación en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de los agentes sociales implicados en los procesos de negociación de convenios y planes de igualdad. 123

Mejorar la regulación legal de los derechos laborales y de protección social de las mujeres víctimas de violencia de género, y eliminar las carencias y dificultades de aplicación efectiva de los mismos. 124

2.4.- Atención a la Inmigración 125

Los Centros de Información a Trabajadores Extranjeros (CITE) se crearon hace más de 20 años, cuando la inmigración en España era un fenómeno incipiente. CC.OO. fue por entonces 126

la primera organización que construyó un instrumento específico para la información y el asesoramiento de trabajadoras y trabajadores extranjeros. A día de hoy, los CITE tienen un gran prestigio social consolidado, dotadas de profesionales que reciben y atienden a trabajadores y trabajadoras, que acuden a las oficinas para recibir información, orientación y asesoramiento sobre todos aquellos aspectos que les afectan, ya sea por la aplicación de la Ley de Extranjería y su reglamento de desarrollo u otros aspectos de carácter legislativo relacionados con los temas migratorios.

- 127 CCOO, como sindicato sociopolítico, vela por la mejora de las condiciones laborales y también sociales de vida de los trabajadores y trabajadoras independientemente de su origen nacional, étnico, ideología o creencias.
- 128 Es por ello que consideramos de vital importancia la continuidad de este servicio, incluyendo algunas mejoras que pueden hacer que el servicio sea imprescindible para el sindicato en general y este colectivo en particular.
- 129 **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**
- 130 Aumento de las consultas, ampliando el servicio de CITE a Torre Pacheco y a alguna otra sede local.
- 131 Ampliar la formación a las personas que se dediquen a llevar este servicio en las sedes locales.
- 132 Informatizar las citas para una mejor organización del trabajo.
- 133 Ofrecer a los afiliados una atención sindical, poniéndolos en contacto con las federaciones a las que pertenezcan.
- 134 Dar difusión de todo el trabajo realizado por el CITE ante la opinión pública.
- 135 Es básico recuperar subvenciones por la labor social que el CITE realiza con los inmigrantes.

EJE ESTRATÉGICO III. "Ganar hegemonía social" 136

3.1 La unidad de acción como fortaleza. Las alianzas con el tejido social organizado, combatir la desigualdad. 137

Fortalecer nuestra capacidad de representación de los intereses colectivos de los trabajadores y trabajadoras es también mejorar las relaciones de unidad de acción sindical con la Unión General de Trabajadores en toda su extensión, poniendo los medios para acabar con las dificultades existentes. No existe en muchos casos una correspondencia entre la imagen unitaria que trasladamos con las tensiones y competitividad que se produce a diario entre miembros de ambos sindicatos en materia de elecciones sindicales, funcionamiento de los órganos de representación o la negociación de algunos convenios. También debemos extender lazos de cooperación y de trabajo común con otras organizaciones sindicales, sociales y ciudadanas con las que compartimos intereses, análisis y propuestas. 138

Ante el debilitamiento social y político que la actual crisis económica está generando, debemos promover amplias redes de alianza social, que permitan generar alternativas para un cambio profundo en el modelo social y económico que predica el neoliberalismo. La extensión de nuestras alternativas, construidas desde la unidad de acción sindical y una amplia confluencia con el tejido social organizado, debe convertirse en la base sobre la que se pueda articular un cambio de orientación a la ideología económica y social imperante. 139

OBJETIVOS Y PROPUESTAS: 140

Fortalecer la unidad de acción sindical y las alianzas con el tejido social organizado, como medio de confluencia en la defensa de intereses y propuestas comunes. 141

Asegurar desde la Comisión Ejecutiva Regional la presencia y capacidad de propuesta en los ámbitos de participación institucional en los que estamos en función de nuestro nivel de representatividad. Particularmente, en todos los instrumentos y estrategias de planificación estratégica de la región. 142

La investigación industrial y el desarrollo tecnológico debe ser un elemento central en nuestra apuesta por la innovación y por el cambio de modelo productivo. Debemos comprometernos en la defensa del papel de las universidades y de sus investigadores e investigadoras, extendiendo la actividad de investigación también a las empresas. 143

La ordenación del territorio, tanto en recursos naturales como en la promoción de la industria, debe ser una estrategia a impulsar en los planes de desarrollo regional. 144

- 145 Generar la cultura en la sociedad de que las energías renovables, el consumo energético renovable, la calidad medio ambiental, etc., son motores de un modelo económico mucho más competitivo.
- 146 Proponer a la administración y la Patronal la puesta en marcha de un programa de fomento de las energías renovables en la industria y en el sector residencial.
- 147 Defendemos la idea de una gestión del agua que esté sujeta a una Planificación estatal, que se plasme a un doble nivel: el Plan Hidrológico Nacional, que debe garantizar el mantenimiento del trasvase Tajo-Segura, y los Planes Hidrológicos de cuenca.
- 148 Promover la elaboración de un Plan Estratégico de Movilidad Sostenible con la participación de las Administraciones Regionales y los agentes sociales con el fin de evitar la realización de actuaciones descoordinadas, que incluyan medidas que favorezcan el acceso al trabajo mediante medios de transporte sostenibles y más respetuosos con el medio ambiente, adecuando el transporte público a las necesidades reales de los trabajadores y las trabajadoras y proporcionando las infraestructuras adecuadas que garanticen la seguridad en los desplazamientos.
- 149 Es necesario que la Región se dote de un marco estratégico para desarrollar un turismo de calidad, sostenible y diversificado. CCOO RM realizará un planteamiento para su análisis en el marco del diálogo social regional.
- 150 Es necesario que la oferta de vivienda se oriente a la promoción del alquiler y la rehabilitación, como alternativa a la vivienda en propiedad. CCOO RM formulará las propuestas oportunas para movilizar las viviendas vacías de nuestra región, promover mecanismo con participación pública en la gestión de viviendas de alquiler, y medidas que favorezcan la adecuación energética y la rehabilitación de viviendas como fuente generadora de empleo.
- 151 Promover la consolidación de la unidad de acción sindical a todos los niveles, impulsando desde dicha unidad una alianza permanente con el tejido social organizado para la defensa de los intereses y propuestas que compartimos con ellos.
- 152 Impulsaremos un pacto en defensa del sindicalismo de clase que permita establecer protocolos de actuación compartida con la Unión General de Trabajadores en materia de elecciones sindicales, funcionamiento de los órganos de representación, atención jurídica, negociación colectiva y afiliación, que nos permita mejorar la calidad de la representación actual, hacer frente al sindicalismo corporativo e impedir injerencias de los empresarios en los procesos de negociación.
- 153 CCOO se empleará a fondo en el combate contra los abusos empresariales, organizará un sistema de denuncia pública a través de los medios de comunicación e información propios y

ajenos, propondremos la creación de una comisión de seguimiento de la legalidad y los derechos sindicales con participación de los representantes empresariales, la administración regional y la inspección de trabajo. Mensualmente el/la Secretario/a General de CCOO RM y de la Federación respectiva encabezarán una delegación que hará acto de presencia en las empresas donde el sindicato tenga conocimiento de que se vulnera la legalidad y los derechos sindicales.

3.2 Nuevas formas de participación interna y comunicación. 154

La comunicación debe de servir como base para la participación de la afiliación y la proyección de la actividad sindical. 155

Hoy en día, el desarrollo de la llamada Sociedad de la Información y de las en su día denominadas "nuevas tecnologías" han convertido a la comunicación en una poderosa herramienta para la proyección del sindicato como referente y fuente de información externa e interna. 156

La evolución de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, TIC, ha experimentado en estos últimos cuatro años avances exponenciales de los que no podemos ser ajenos, surgiendo nuevos canales de comunicación que se pueden sintetizar en lo que ya se denomina "Sindicalismo en Red" o "Sindicalismo 2.0" y donde el término ciberactivista pasa a cobrar un significado hasta ahora desconocido pero llamado a desempeñar un papel crucial en la extensión de la acción sociopolítica del sindicato y como refuerzo y extensión de la acción sindical. 157

Internet y las Redes Sociales deben ser consideradas como una herramienta, no como un fin en sí mismas. Sus potenciales son enormes y debemos saber aprovecharnos de lo que ponen a nuestra disposición, pero a la vez el continente no debe de hacernos perder de vista el contenido. 158

Debemos ser conscientes, no obstante, de la necesaria convivencia de los nuevos medios y de los que puedan surgir con lo que conocemos como comunicación convencional. En este sentido tenemos que redoblar esfuerzos para que en el escenario en el que nos situamos, de cada vez menos recursos económicos y humanos, el proceso informativo no se vea mermado; sabiendo, además, que nuestro objetivo último es el de llevar nuestras propuestas al seno de la empresa y, por lo tanto, nuestros delegados y delegadas sindicales son nuestra mejor herramienta de comunicación y que deben de disponer siempre de información actualizada, concreta y eficaz para desarrollar su labor. 159

El ataque que desde la mayoría de los medios de comunicación se lanza contra las organizaciones sindicales, especialmente las que representamos un modelo de sindicalismo confederal y de clase, está cobrando en estos últimos años una dimensión desconocida en cuanto a virulencia. Se utiliza cada vez más la opinión publicada para generar opinión pública 160

que dé la razón a quienes nos hacen aparecer como un apéndice más de un engranaje corrupto y aislado de la realidad social. Desde las grandes corporaciones mediáticas, dueñas de la mayoría de diarios, televisiones y emisoras de radio, se nos ningunea, en el mejor de los casos, o se apuesta directamente por nuestra liquidación, haciéndonos aparecer como reliquias del pasado y obviando, cuando no tergiversando y manipulando burdamente, el papel que nuestra organización, CCOO, ha tenido en la construcción del Estado Social y de Derecho que se fundamenta en nuestro país tras la muerte del dictador Franco.

- 161 Pero nos haríamos un flaco favor si pensásemos que este modo de proceder desde los medios de comunicación hacia el sindicato es sólo fruto de una animadversión perversa dirigida desde las cúpulas de los MassMedia. Debemos de reconocer un considerable grado de responsabilidad por nuestra parte, en el sentido de no haber sabido transmitir, con la pedagogía necesaria, los mensajes que lanzamos desde el sindicato, a veces de manera compulsiva.
- 162 La profesión periodística no es ajena a la percepción que de nosotros y de nosotras tiene el resto de la sociedad, una imagen distorsionada, con toda seguridad, pero que está presente e incardinada con fuerza. No debemos suponer que lo que para nosotros y nosotras está claro: nuestros mensajes, nuestros orígenes, nuestra propia terminología, debe de estarlo también para los demás.
- 163 Debemos llevar las TIC a los centros de trabajo y a nuestras secciones sindicales, para de esta manera establecer un flujo de comunicación permanente e inmediato que nos permita no sólo hacer llegar el mensaje sino, utilizando la terminología de las redes sociales, "viralizar" el mismo; es decir, multiplicarlo y amplificarlo. Al tiempo, estos nuevos canales de comunicación deben servir para fortalecer los "métodos tradicionales" de comunicación e información: las asambleas, las reuniones, plenarios, etc. no son contradictorias con estas nuevas formas sino que deben salir reforzadas en eficacia y eficiencia.
- 164 La participación afiliativa a través de las TIC cobra una nueva dimensión que debemos saber aprovechar. Las Ciber campañas y Plataformas on line abren un nuevo campo a la participación de la afiliación, quien debe encontrar en estas nuevas herramientas sindicales un referente distinto y útil que le fidelice al sindicato. Un claro ejemplo de las posibilidades que para el desarrollo de nuestra acción sindical tienen las llamadas ciber campañas lo hemos tenido en el planteamiento de las movilizaciones sostenidas que se ha llevado a cabo en estos dos últimos años.
- 165 Las webs de nuestro sindicato deben actuar también como un instrumento de comunicación, sistematizador de nuestra acción sindical y un indispensable gestor de contenidos, recursos y servicios para la afiliación.
- 166 CCOO Región de Murcia debe seguir apostando por el reforzamiento de la comunicación en el interno del sindicato, de tal manera que se hace necesario un área de comunicación

generadora, coordinadora y dinamizadora de la actividad informativa de CCOO RM y del conjunto de las federaciones regionales.

La disminución de recursos económicos, cuando no la pérdida total de los mismos, en estos últimos cuatro años nos ha llevado a abandonar los formatos impresos de las publicaciones de que disponíamos, en concreto "Enclave Sindical". Debemos hacer un esfuerzo para su mantenimiento y periodicidad; evitando las lagunas temporales. "Enclave Sindical" debe retomarse como espacio de reflexión y debate, fundamentalmente dirigido a las estructuras de la dirección del sindicato y a nuestros delegados y delegadas sindicales, por lo que las temáticas que se aborden deberán cumplir con un objetivo informativo y formativo referenciado en los acontecimientos sociales, políticos, económicos y laborales de nuestra Región desde el análisis y óptica sindical y que sirva para la optimización de nuestra acción sindical en la empresa y en el centro de trabajo. 167

El Boletín Electrónico Semanal es otra herramienta que desde el espacio web nos permite acercarnos a la realidad sindical más actual y que debe consolidarse y optimizarse al máximo. Su difusión permite llegar a un número cada vez más amplio de personas afiliadas a través del correo electrónico. 168

OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

169

Vertebrar una red de comunicación que utilice todo el potencial que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación, con presencia en las redes sociales y otros instrumentos de comunicación y participación de nuestra afiliación. 170

Nuestra proyección a través de nuestros comunicados, circulares, notas etc. además, adquieren, la mayoría de las veces, el rango de consignas, alejándose de lo que se entiende por información y llevando irremediamente al desinterés por parte del receptor-periodista-medio. Se hace pues necesaria una labor de cuidada selección de aquello que queremos transmitir para que, sin perder el fondo, la forma que le demos nos permita llegar a la máxima difusión. 171

Ante esta situación, y a pesar de la situación de crisis, no debemos abandonar las posibilidades de desarrollo y optimización de recursos propios en el ámbito audiovisual que puedan contrarrestar los ataques mediáticos al sindicato. Debemos estudiar cómo poder poner en marcha elementos y estrategias que nos permitan transmitir nuestros mensajes de forma clara, objetiva y dinámica. 172

Debemos saber discernir y separar, no obstante, lo que son los MassMedia y sus servidumbres ideológicas, de la labor de los trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación, reducidos cada vez más a mano de obra barata y sin derechos. CCOO debe ser centro de confluencia, encuentro y referencia de periodistas y trabajadores y trabajadoras de medios de comunicación. Para ello no sólo debemos seguir en la línea de transmisión de 173

informaciones veraces y contrastadas de nuestra actividad, sino que debemos estar en la primera línea de lucha en pos de la defensa de los derechos de quienes trabajan en los medios y en la defensa a ultranza de la libertad de expresión y de la pluralidad y objetividad informativa.

174 El acceso de las organizaciones sindicales a los medios de comunicación de titularidad pública debe ser un derecho reconocido por Ley, pero no es menos cierto que por el carácter de "utilidad social" de los propios medios, también debe garantizarse el acceso sindical a los medios de titularidad privada.

175 Mejorar la proyección de nuestra actividad sindical, con una relación permanente con los medios de comunicación y sus profesionales, promoviendo un mayor control social de los medios.

176 **Un sindicato participativo.**

177 Las reflexiones realizadas en el XI Congreso, junto a los análisis plasmados en este Programa de Acción, pretenden la puesta en marcha de mecanismos y estrategias que favorezcan una mayor y mejor participación de la afiliación en el desarrollo de los acuerdos congresuales y en la vida organizativa del sindicato.

178 Con el fin de seguir desarrollando mecanismos de garantía para la afiliación, ya establecidos con la figura del Defensor/a de la Afiliación, sería necesario desarrollar una campaña de información activa para difundir su función y los mecanismos de acceso a los procedimientos marcados en su Reglamento por parte del Consejo Regional. Asimismo, sus funciones podrían verse ampliadas con la participación directa y atención a la afiliación en los procesos de reclamación o consulta sobre el funcionamiento de nuestros servicios, además de aquellas funciones, ya establecidas, en materia de desarrollo de la política sindical.

179 **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

180 Mejorar los canales de participación de la afiliación, reforzando la figura del Defensor/a de la Afiliación e incorporando su mediación en los procesos de reclamaciones por el uso de los servicios sindicales.

EJE ESTRATÉGICO IV. "Unas CCOO para todos y todas". 181

4.1.- Un modelo organizativo basado en optimizar recursos. Los servicios mancomunados y la atención multirrama. 182

Uno de los grandes retos que afrontamos en el periodo 2017 2020 a nivel interno es buscar nuevas fórmulas de cooperación y coordinación organizativa que nos permita garantizar el objetivo de tener más sindicato en la empresa, en un contexto de restricciones económicas, por lo que hay que partir de la optimización, racionalización y eficacia de los recursos humanos con los que vamos a contar el conjunto de la organización. 183

Se propone para ello realizar un análisis para determinar qué áreas, tareas o servicios son susceptibles de tener un funcionamiento diferente, estableciendo fórmulas de cooperación o de mancomunidad en los aspectos que se determinen y acuerden, y que podrían abarcar desde actividades sindicales vinculadas tanto al asesoramiento sindical como a las elecciones sindicales, visitas a empresas, desarrollo y aplicación de los planes de afiliación. 184

Hemos de velar por el adecuado equilibrio entre nuestro modelo organizativo y de competencias con las prioridades sindicales que nos marquemos, y debe ser objetivo común que el conjunto de organizaciones que conforman CCOO RM tengan capacidad de desarrollar lo acordado en este proceso congresual. En esa dirección, habrá también de definirse la atención multirrama, que habrá que mantener en las comarcas de Cartagena, Guadalentín, Noroeste y Altiplano. 185

También debemos realizar una revisión de las cargas de trabajo de carácter técnico y administrativo del conjunto de organizaciones y estructuras, en aras a determinar cuál es la estructura más adecuada y poder establecer fórmulas de cooperación que permitan una mayor eficacia y eficiencia en el mismo. Dicha cooperación se podría articular bien centralizando el trabajo técnico o administrativo común, de todas o parte de las federaciones regionales, o bien aprovechando la infraestructura administrativa de alguna federación que pueda poner a disposición de las demás una parte del trabajo y dedicación de su personal, estableciendo asimismo las fórmulas para su compensación de mutuo acuerdo con contraprestación. 186

También formando parte del nuevo modelo organizativo, se encontraría la reordenación y reestructuración de los departamentos de asesoramiento y/o servicios del sindicato mediante su agrupamiento y/o reubicación y, con ello, ganar en eficacia en su gestión así como, en optimizar los recursos humanos y económicos disponibles. El funcionamiento de nuestro sindicato como empleador deberá ser coherente con nuestros planteamientos de acción 187

sindical y negociación colectiva.

- 188 En la situación actual de reducción de nuestros recursos, el sindicato tiene el reto de hacer más trabajo con menos recursos económicos y humanos, para lo que debemos fortalecer mecanismos que permitan incrementar el trabajo militante y la dedicación a las tareas sindicales de nuestra afiliación en las diferentes estructuras del sindicato.

189 **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

- 190 Garantizar la presencia de CCOO en las empresas, garantizando la solvencia económica y la eficaz y eficiente gestión de nuestros recursos.

191 **4.2.- La vertebración territorial de CCOO RM**

- 192 No cabe duda que en nuestra región existe una diversidad territorial plasmada en una realidad política, económica y social de ámbito comarcal y que, a nivel socio político y sindical, hemos intentado mantener a través de nuestras sedes.

- 193 La situación económica nos viene obligando a revisar de forma constante la utilización eficiente de las sedes sindicales de ámbito local, y en función de las perspectivas existentes, CCOO RM centrará sus esfuerzos en mantener abiertos aquellos locales que cumplan unos requerimientos mínimos: a) Aquellos que sean propiedad de Patrimonio del Estado o del Sindicato; b) que el coste de su mantenimiento se realice mediante militancia de sindicalistas o utilizando horas del crédito sindical; c) que el número de afiliados/as a los que prestar la atención en el local, justifique el mantener la sede abierta y d) que la realidad socioeconómica de la comarca haga necesaria la presencia sindical en ese territorio.

- 194 No obstante, debemos ser capaces de estudiar, si existe la necesidad, fórmulas alternativas para disponer de sedes en el ámbito local, bien sea mediante la colaboración con Ayuntamientos o bien con otras organizaciones sociales, lo que podría permitir la reapertura de locales de atención sindical en las localidades donde se han cerrado.

- 195 El debate sobre la dimensión y articulación de nuestra vertebración en el ámbito comarcal es una constante en nuestra historia, pero los actuales recursos existentes en el conjunto de estructuras de CCOO RM nos indica que solo podemos avanzar y ampliar estructuras que después sean operativas y funcionales de manera sostenida en el tiempo.

- 196 Somos conscientes de la importancia que tiene que la información y participación sobre las estrategias y objetivos sindicales que se debaten y aprueban a nivel Confederal y Regional lleguen a todos los ámbitos y la necesaria traslación de las conclusiones a todas las comarcas. Al igual que en el sentido inverso también resulta necesario conocer la realidad social, laboral y cultural de cada Comarca al conjunto de CCOO RM.

Por ello, la Comisión Ejecutiva Regional integrará entre sus miembros electos en el Congreso, a las personas que asumirán la responsabilidad de cada uno de los cuatro ámbitos comarcales definidos en este documento. Estas responsabilidades se atribuirán de manera específica a las cuatro personas, integrantes de la Comisión Ejecutiva Regional electa que vayan a desempeñar esta función en cada una de las realidades comarcales que aquí se establecen. 197

OBJETIVOS Y PROPUESTAS: 198

Dotar a la organización de los medios personales y materiales para la atención y representación sindical, en los ámbitos territoriales necesarios. Dentro de la Comisión Ejecutiva Regional se nombrarán a los/as responsables de cada Comarca. 199

4.3.- Formación sindical y cualificación de las estructuras del sindicato. 200

La formación sindical es un instrumento orientado a facilitar el aprendizaje de competencias para el ejercicio de las diversas funciones y labores que implica la representación de los trabajadores y trabajadoras; competencias relativas tanto a la organización como a las personas que la integramos. 201

El conjunto de acciones formativas deben dirigirse principalmente a los delegados y delegadas y a las personas que integran las diferentes estructuras de dirección. 202

En un momento como el actual, donde prácticamente las subvenciones finalistas son inexistentes se hace necesario un compromiso de la organización para reforzar la cualificación colectiva del sindicato en la Región de Murcia. 203

La complejidad de las relaciones laborales, la cambiante legislación y diversidad de sectores hace obligatorio una formación sindical continua y actualizada que permita adquirir la cualificación suficiente para atender todas las situaciones presentes y de futuro en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras de esta región. 204

La mayor diferencia entre sindicato de clase y el resto estriba en la carga ideológica, o de valores, con la que se produce la intervención sindical en todas sus facetas. Por ello, en momentos de cambios rápidos y profundos en contextos donde se pretende la difuminación de las ideologías, en sociedades que tienden a la uniformidad de pensamiento, recobra mayor protagonismo el papel que debe jugar la formación en este campo. 205

Las necesidades de fortalecimiento del sindicato, la diversidad y complejidad de los sectores, el desafío por incrementar nuestra capacidad de elaboración de propuestas y la sindicalización de la representación en la empresa, unidos a la mejora de nuestras 206

comunicaciones hace necesario concretar nuevos objetivos y necesidades.

207 OBJETIVOS Y PROPUESTAS:

- 208 La formación sindical debe ser una actividad programada, incardinada en los planes de trabajo de los órganos de dirección y gestión de las estructuras.
- 209 Cada una de las federaciones territoriales acordará con la unión regional las actividades de detección de necesidades y desarrollo de las acciones formativas para los delegados y delegadas sindicales, a partir de los planes de trabajo de las secretarías responsables de elecciones sindicales, asistencia a la pyme, organización de la acción sindical, etc.
- 210 La formación sindical no debe limitarse exclusivamente a la "cualificación técnica" de las personas a las que se dirige. Debe ser un objetivo incorporar a los planes formativos que desarrollemos unos módulos con contenidos específicos sobre el conocimiento de la historia y los valores de nuestro sindicato. Esta es la principal razón por la que el sindicato se debe de encargar de su diseño, planificación e impartición, con lo que no es posible la externalización de esta actividad. Así, la formación sindical será una función ineludible e indelegable por parte de nuestra organización.
- 211 Esto debe permitir una mayor identificación del conjunto de delegados y delegadas sindicales con los planteamientos que realizamos. Del mismo modo, la formación sindical también debe servir para fidelizar a los delegados y delegadas adquiriendo un compromiso mayor con la organización e inclusive afiliándolos si no lo están.
- 212 La comisión ejecutiva de la Unión Regional elaborará, en coordinación con las Federaciones Territoriales, un plan temporalizado con la identificación de necesidades, prioridad por tipo de acciones y colectivos y la identificación concreta de los recursos requeridos y sus fuentes de financiación.
- 213 En este plan de formación sindical se atenderá específicamente a la configuración de acciones de formación de formadores federales, para lograr la creación de un grupo de recursos docentes constituido por sindicalistas de la propias Federaciones Regionales.
- 214 Los delegados y delegadas adquirirán la formación sindical siempre en el ámbito del crédito horario sindical.
- 215 Como objetivo importante es la renovación y movilidad de los cuadros sindicales, una organización como CC.OO. debe planificar y anticipar los relevos generacionales. Por ello, es fundamental la incorporación de cuadros jóvenes y mujeres y debe ser una apuesta decidida por todos y todas.
- 216 La formación sindical posibilita una nueva forma de trabajo sindical, consistente en

planificar, verificar y rendir cuentas. De esta manera serviremos mejor a quienes nos eligen (afiliados) y quienes nos representan (delegados). Para poder evaluar es necesario una metodología y unos recursos formativos, para ello se deberá establecer entre todos, el método y los recursos CCOO RM.

4.4.- La extensión y el crecimiento afiliativo en la empresa.

217

Aunque la tarea de afiliación ha constituido siempre un trabajo sindical prioritario para CCOO RM, en una situación de crisis persistente como la que llevamos atravesando, se hace más necesario, si cabe, un compromiso de esfuerzo colectivo de todas las organizaciones encaminado a incrementar de forma sensible la afiliación durante el mandato del XI Congreso. El capítulo de afiliación tiene que seguir siendo uno de los más importantes en la acción sindical de todos cuantos componemos CCOO RM. Esta es una exigencia permanente y seña de identidad de nuestra organización, pero adquiere aún mayor importancia en un escenario en el futuro próximo, en el que la financiación de nuestro sindicato procede de manera principal de los ingresos por afiliación.

218

Tenemos que volver a conseguir que la mayor fuerza de CCOO RM sea la afiliación. La fuerza del sindicato no reside solo en su representatividad electoral, sino en la capacidad para organizar a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo partiendo de su afiliación; convirtiendo el resultado electoral en desarrollo afiliativo y, por lo tanto, considerando las elecciones sindicales como un instrumento para consolidar y desarrollar la afiliación.

219

En los últimos cuatro años se ha contenido el volumen de bajas afiliativas, que se dio en el periodo anterior, consecuencia de la importante recesión que hemos vivido. El pasar de un 25% de caída en afiliación a un 8% desde 2013 hasta septiembre de 2016, nos indica que hay mucho trabajo por hacer en materia afiliativa. Muchas han sido las causas, que sería prolijo enumerar en este documento que debe mirar al futuro. Recuperar, fidelizar, ampliar y potenciar la afiliación a CCOO, desde una concepción que integre la política sindical y la organizativa, exige desarrollar iniciativas y reforzar la propuesta sindical, elaborando y aprobando micro planes de afiliación en todos los ámbitos en que tenemos presencia organizada -secciones sindicales- o prestamos servicios, con objetivos medibles y evaluables.

220

En todos los estudios sobre afiliación que se han hecho en los últimos años se ha llegado a la conclusión de que allí donde hay presencia sólida de CCOO (secciones sindicales, centros de trabajo con un sólido número de afiliados/as, etc.), la caída afiliativa se ha podido paliar e incluso, bien es cierto que en un número aún insuficiente de casos, aumentar. La acción sindical en la empresa/centro de trabajo es la herramienta que debemos seguir utilizando para que vuelva a aumentar la afiliación.

221

Asimismo, es necesario mejorar las estrategias para la fidelización de los trabajadores y trabajadoras afiliados a CCOO, mejorando el trabajo de recuperación de las bajas que se

222

vayan produciendo y la intervención de las estructuras sindicales en el mismo. Teniendo en cuenta los recursos disponibles, el trabajo de seguimiento de las bajas podría mancomunarse entre varias federaciones regionales o a través de otras fórmulas de cooperación, mediante acuerdo entre las estructuras afectadas.

223 Con respecto a las mujeres, y pese al leve aumento porcentual en su participación sobre el total de afiliación, hemos de orientar estrategias específicas que favorezcan su incorporación al sindicato. En el mismo sentido, hemos de articular nuevos espacios y estrategias que nos permitan acercarnos a la juventud, especialmente en los momentos previos a su incorporación al mercado de trabajo, y teniendo en cuenta las especiales dificultades que este colectivo tiene en su incorporación al empleo, así como al colectivo de trabajadores inmigrantes, fuertemente afectado en el empleo desde que arreció la crisis y cuyas tasas afiliativas indican una fidelización a CCOO RM dentro de la situación de crisis, teniendo entre la población española una caída afiliativa de un 8% en los últimos cuatro años y la población inmigrante un 5% pasando de 2.382 a 2.257 afiliados/as.

224 **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**

225 El plan de trabajo que CCOO RM debe seguir en cuanto a afiliación pasará por las siguientes líneas entre otras:

226 Como objetivo nos planteamos volver a recuperar nuestro número máximo histórico de afiliados alcanzado en el año 2009, que llegó a ser de 33.000 afiliados.

227 Superar el número actual de altas mensuales trabajando más profundamente en las áreas de atención sindical, formación, servicios, secciones sindicales y comarcas.

228 Hacer descender el número actual de bajas mensuales intentando retener cuando sea posible a los afiliados que quieren darse de baja por motivos económicos, ofreciendo, cuando se den las circunstancias requeridas y respetando siempre las normas confederales, las cuotas especial y superreducida.

229 Superar el número actual de recuperaciones de bajas mediante el contacto directo, mediante llamadas telefónicas u otros medios, a aquellos afiliados que causen baja por impago.

230 Exigir a todos los trabajadores y trabajadoras de CCOO RM su implicación en el objetivo marcado de incremento afiliativo. Se debe exigir la afiliación a todas las personas a las que atendemos en uno u otro momento de la atención sindical.

231 Implicar a los equipos de atención en el objetivo de mejorar la cifra de delegados no afiliados, con el fin de hacerla descender.

Incrementar el número de afiliados en las secciones sindicales donde hay un gran potencial de incremento afiliativo. 232

4.5.- La centralidad de las políticas sindicales en la igualdad, paridad en cargos representativos y de dirección; incorporación así mismo de jóvenes e inmigrantes. 233

Una de las cuestiones que el sindicalismo del siglo XXI debe afrontar está relacionada con el modelo organizativo que posibilite la mayor transparencia de nuestra actividad. 234

Un modelo organizativo que debe situar como objetivos, ante todo la centralidad de las políticas de igualdad en la acción sindical y la paridad en los cargos representativos y de dirección, así como la incorporación de jóvenes a las estructuras sindicales . 235

La ampliación de la base afiliativa tendrá que ver con la capacidad del sindicato para atraer nuevos sectores: parados, inmigrantes, autónomos. Sólo así se podrá fortalecer la representatividad del sindicato. Este esfuerzo necesitará de una diversificación de los métodos de afiliación o adscripción y de los servicios que el sindicato procure a sus miembros. 236

Seguimos sufriendo la congelación de ayudas específicas para la integración y atención de personas extranjeras, tanto a nivel del gobierno nacional como a nivel de nuestra Comunidad Autónoma. Por otro lado, tampoco podemos soslayar una realidad que estamos viviendo actualmente, como es el fenómeno de la emigración a otros países de población residente en España, que ante el elevado desempleo en nuestro país buscan fuera un trabajo que les permita vivir dignamente. 237

La situación de crisis económica que hemos descrito está suponiendo que el avance en igualdad entre mujeres y hombres hoy se esté frenando, con regresión en derechos y en oportunidades, sobre todo con la aplicación de la última Reforma Laboral que dificulta la aplicación de la acción positiva mediante la negociación colectiva de medidas. También trabajaremos para conseguir paliar la situación discriminatoria en cuanto a brecha salarial y segregación vertical y horizontal que afecta a las mujeres trabajadoras, apostando por la implantación de Planes de Igualdad en las empresas acordados con la RLT. 238

Grave impacto de género de la crisis y su gestión neoliberal y austericida, cuando las mujeres han sido doblemente perjudicadas (por la pérdida de empleos en sectores públicos feminizados y por el recorte o destrucción de servicios públicos de cuidado menores, dependencia, etc.-, que ha aumentado su carga de trabajo y responsabilidades familiares, obstaculizando de facto su presencia en el empleo o la actividad laboral). 239

De especial relevancia es afrontar de manera desagregada el diagnóstico en el empleo, 240

para poder conocer (y corregir) las brechas de género, dado que ya conocemos que la pobreza laboral tiene rostro de mujer y que las desiguales condiciones de trabajo repercuten en la brecha de las pensiones.

- 241 Por otro lado, la permanente y persistente lacra social que se viene arrastrando año tras año en relación con la violencia de género y que supone la muerte de mujeres a manos de los agresores, nos tiene que llevar a seguir insistiendo en la necesidad de asesorar, informar y acompañar a aquellas que se encuentran en dicha situación, para tratar de evitar los desenlaces fatales a los que estamos asistiendo y dotarles de la confianza y apoyo que necesitan para superar esas denigrantes etapas de su vida.

242 **OBJETIVOS Y PROPUESTAS**

- 243 Exigir mayor eficacia de los poderes públicos y de las Administraciones para el cumplimiento de la legislación en materia de derechos de las personas extranjeras y desarrollo de políticas sociales, garantizando la igualdad de trato en el acceso a los servicios públicos. Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, así como desarrollar el principio de transversalidad de género en la acción sindical.
- 244 Desde CCOO RM, desarrollaremos aquellas herramientas capaces de favorecer la integración social de las personas inmigrantes, como formación especializada, publicaciones y guías laborales en distintos idiomas.

EJE ESTRATEGICO V. "Un sindicato más eficaz y transparente" 245

5.1.- Recursos humanos y económicos, autonomía financiera y transparencia en la gestión. 246

La evolución de la sociedad requiere de una adecuación de nuestro trabajo sindical en los centros de trabajo y una mejora sustancial en la calidad de la atención sindical que prestamos al conjunto de nuestra afiliación. 247

Asegurar los medios y recursos suficientes, con una adecuada formación a través de unos planes de trabajo específicos por cada actividad que realizamos ha de ser uno de los pilares en los que se sustente el trabajo que vamos a desarrollar a continuación. 248

Debemos intentar homogeneizar los medios que disponemos en toda la Unión Regional de Murcia, ya que la afiliación a CCOO debe y tiene que recibir la misma calidad de la atención sindical que realizamos no solo en las secciones sindicales o equipos de extensión sino que también en los servicios que prestamos en las sedes sindicales, por ello, nos vemos obligados a reforzar las estructuras más debilitadas simplemente por el hecho de que no es posible obtener, en muchos casos mejores resultados. 249

Los resultados electorales son los que nos garantizan, por un lado, obtener la cantidad de horas sindicales para atender al conjunto de nuestros afiliados y por otro lado es lo que nos permite situarnos en una buena posición de cara a la negociación de las condiciones laborales de trabajo que articula un convenio, pero CCOO no solo negocia relaciones laborales, CCOO tiene presencia y propuestas para los cambios que la sociedad requiere y hace una firme defensa de los valores solidarios y comunes al conjunto de la ciudadanía, defensa de las pensiones, defensa de la sanidad pública, defensa de la enseñanza pública y los servicios sociales de calidad son un claro ejemplo de la incidencia que tenemos en la transformación de la sociedad. 250

Pero, como la sociedad cambia, nosotros debemos adaptarnos a ello, por eso, y con la idea de poner la mayor intensidad de los medios en las secciones sindicales, las estructuras funcionales y los equipos de extensión que atienden a la afiliación fuera de las secciones sindicales, hemos de abrir un debate en la organización en la que ajustemos en la medida de lo ideal las estructuras orgánicas frente al trabajo de campo que siguen haciendo las secciones sindicales y los equipos de extensión. 251

Conocer los medios que disponemos, dotarnos de un igual método de trabajo, evaluarlo y establecer un mecanismo que nos permita corregir las disfunciones y fijarnos en lo que está 252

bien hecho es la función principal que desarrollaremos en los párrafos siguientes.

- 253 Debemos caminar firmemente en la dirección de garantizar la autonomía financiera del Sindicato, y al finalizar el mandato del XI Congreso, nuestro presupuesto deberá estar basado, en un alto porcentaje, en la gestión de nuestros ingresos propios y teniendo como ingresos circunstanciales, los procedentes del externo al sindicato.
- 254 Para reforzar la autonomía sindical es imprescindible la autosuficiencia financiera, con recursos propios. La alianza de ambas, posibilitará el mejorar la sostenibilidad económica del Sindicato, sostenibilidad que debe pivotar, sobre dos líneas fundamentales de actuación: incrementar los ingresos y racionalizar los gastos, haciendo por tanto más eficientes los recursos disponibles.
- 255 El escenario político y económico actual, en el que las organizaciones que conforman nuestra Confederación desarrollan su actividad económica, es un escenario convulso y desconfiado, caracterizado además, por un inusitado ataque al movimiento sindical que cuestiona su legitimidad a través de limitar su capacidad de acción por la vía de reducir los recursos materiales y humanos de los que se disponen legalmente. Esta situación provoca en mayor medida, el que la autonomía financiera no sea tan sólo un reto, sino un objetivo y una necesidad urgente de acometer.
- 256 Es necesario que el sindicato salga a la ofensiva, y que expliquemos que en muchas ocasiones atendemos al conjunto de la sociedad sin que percibamos recurso alguno. Poco a poco vamos venciendo el descrédito acumulado.
- 257 Atendemos a afiliados y a los que no lo son, participamos en ámbitos de negociación con el empresariado y con la administración pública, mientras que la contraparte sí que tiene recursos, nosotros solo acumulamos el crédito horario que conseguimos a través de las Elecciones Sindicales, en las que por cierto en muchas ocasiones tenemos una audiencia electoral y representatividad que supera con frecuencia a la obtenida en las propias elecciones a representantes de los ciudadanos.
- 258 Como estrategia de buena economía, será imprescindible el que los gastos no superen a los ingresos de la organización, en ninguna de sus estructuras. Racionalizar y reducir los gastos debe ser una función y actitud continuada y permanente de toda la organización.
- 259 No sólo necesitamos saber qué recursos tenemos y para qué queremos utilizarlos, sino también conocer cuando los tendremos a disposición y en qué momento se van a necesitar, además de si son convertibles o no, de forma inmediata, en un recurso líquido.
- 260 Por otro lado, se hace necesario también, seguir avanzando en la transparencia en nuestra gestión financiera. Transparencia a la que debemos someternos todas las organizaciones y que debe expresarse tanto interna como externamente.

Elementos de gestión eficiente y transparencia, son términos que han de acuñar las actuaciones que como agentes sociales tenemos y que como mejor sindicato practicamos, hay que hacerlo, hay que demostrarlo y hay que darlo a conocer. 261

OBJETIVOS Y PROPUESTAS: 262

Gestionar eficientemente en base a los principios de ética, transparencia, racionalidad, flexibilidad y codecisión los recursos humanos y sindicales, independientemente de la procedencia de los mismos. 263

La Comisión ejecutiva de CCOO Región de Murcia contará con el apoyo de todas las Federaciones Regionales, en cuanto a recursos personales y de cualquier otra índole que esté a su alcance. La colaboración leal será el marco de desarrollo del trabajo sindical entre las distintas estructuras del sindicato. 264

La corresponsabilidad y la colaboración garantizarán más eficientemente una mayor estabilidad en la organización, una gestión más adecuada de los recursos económicos y una cooperación mayor entre todas las estructuras de CCOO Región de Murcia. 265

CCOO Región de Murcia elaborará y mantendrá actualizado un mapa de recursos en los términos fijados en el código de utilización de derechos sindicales que sea acorde con las necesidades reales y que se adapte a aquellas necesidades que la situación económica permita. 266

CCOO Región de Murcia presentará anualmente un mapa de RRHH indicando en que desempeñan su actividad todos estos recursos. 267

CCOO Región de Murcia garantizará la adecuada utilización y el uso de horas de todos sus miembros. Además estudiará conjuntamente con las Federaciones de rama de su ámbito, nuevas formas organizativas más flexibles que permitan una mejor atención a los afiliados, y una mejor optimización de los recursos que dispone. 268

La contratación de personal para tareas de dirección, requerirá la aprobación en el Consejo correspondiente, cuando sea la fórmula más adecuada, justificando siempre la necesidad organizativa y la viabilidad económica para garantizar la contratación. 269

Todos los locales comarcales en uso, deben contar con un responsable del mismo, que puede coincidir con la persona asalariada que preste servicios en ese local o acudiendo al trabajo militante. 270

OBJETIVOS Y PROPUESTAS: 271

Evaluar los resultados en afiliación y elecciones sindicales. 272

- 273 Conocer los planes de trabajo que periódicamente deben aprobar las Federaciones, sus objetivos afiliativos y electorales, acciones o tareas a desarrollar, así como un seguimiento y evaluación de resultados.
- 274 **Confeccionar el manual de procedimientos Regional, como norma de definición de la política de recursos económicos de CCOO RM.**
- 275 El área de gestión económica regional elaborará una propuesta de normas de microgestión, que protocolizará el funcionamiento interno de las compensaciones económicas, estableciendo las cuantías, derechos de devengo, formas de pago, etc. que deberá respetar los criterios aprobados en este sentido por la Confederación y ser consensuado en Plenario de finanzas Regional y aprobado por el Consejo Regional.
- 276 Igualmente será necesario incidir en algunos aspectos de la microgestión, entendida ésta, como aquella que deriva de los gastos que son más habituales y comunes en el conjunto de la organización, y que en la mayoría de los casos si bien individualmente tiene un escaso valor relativo, en su conjunto suponen una gran parte de los recursos gestionados. Aspectos, como minorar en gasto corriente, reducir el gasto de viajes y reuniones aplicando alternativas como las videoconferencias, controlar los consumos de telefonía, minimizar la impresión en papel fomentando el uso del correo electrónico y escaneado de documentos, racionalizar el uso de documentación y publicaciones, priorizando las propias y fomentando el formato electrónico y digital.
- 277 **OBJETIVOS Y PROPUESTAS:**
- 278 Confeccionar anualmente el presupuesto CCOO RM Integrado, como herramienta básica de la planificación económica de la organización.
- 279 Cumplir con el manual de procedimiento Confederal. En el presupuesto anual, se desglosarán las partidas que sean de gasto común y los criterios para su reparto.
- 280 Elaborar los presupuestos con la antelación suficiente como para que las Federaciones puedan conocer y a su vez, presupuestar el gasto que van a tener que asumir por los costes derivados de la Asesoría Jurídica y los gastos comunes.
- 281 **Mejorar la eficiencia de los recursos económicos disponibles, centrada la estrategia en la racionalización del gasto.**
- 282 El área de gestión económica regional elaborará un mapa de la realidad económica de la organización, que proporcione una imagen fiel de la situación económica de la organización, y de su previsible evolución, con el fin de valorar la adopción de medidas, tanto preventivas como correctoras.

También fijará como norma de actuación, el que para todos aquellos proyectos, actividades, o campañas sindicales, que impliquen un coste económico para la organización, incluir el informe económico pertinente, que deberá ser aprobado por la comisión ejecutiva. 283

5.2.- La política de servicios, instrumento para la afiliación y representación. Asesoramiento Sindical. 284

El asesoramiento sindical se debe entender como la intervención que ofrecemos a los trabajadores y trabajadoras de manera individualizada, así como la defensa de los intereses colectivos que se da cuando el asesoramiento se realiza a delegados, comités de empresa y cuadros sindicales para el desarrollo de la acción sindical en los centros de trabajo. 285

La Confederación ha desarrollado el SERVISIN que es una herramienta informática muy útil e indispensable. Será una implantación coordinada en todas las Federaciones Estatales y posteriormente Federaciones Regionales con la finalidad del asesoramiento sindical en el centro de trabajo, desjudicialización de las relaciones laborales, impulso en la solución extrajudicial de conflictos y redimensionamiento de los servicios jurídicos a través de la existencia del filtro sindical. 286

CCOO Región de Murcia debe de jugar un papel de colaboración con las Federaciones Regionales y debe de cubrir aquellas necesidades del SERVISIN que no puedan ser realizadas por las mismas. 287

El SERVISIN, es también una garantía para aumentar la calidad de nuestro trabajo, la seguridad en el mismo y genera una plusvalía a la afiliación que la distingue entre las personas que no están afiliadas a CCOO. Este trabajo, a nivel federal y territorial, supone una coordinación de las campañas sindicales y de las respuestas homogéneas que se dan en todo el territorio de la Unión Regional. 288

Sabremos cómo lo hacemos en las secciones sindicales, en los equipos de extensión o en las sedes sindicales, sabremos a quién atendemos y como lo hacemos y tendremos información al momento de todos los trámites que realiza el sindicato a la afiliación. 289

OBJETIVOS Y PROPUESTAS: 290

Crear las estructuras básicas del asesoramiento sindical. 291

CCOO Región de Murcia debe de cooperar con las Federaciones Regionales en formar a los asesores sindicales en el conocimiento necesario para ofrecer asesoramiento con los ratios de calidad adecuados. 292

Debe además de fomentar la utilización del SERVISIN como herramienta de gestión y 293

control sobre el asesoramiento.

- 294 Además la correcta utilización del SERVISIN, debe de suponer una descarga importante de trabajo a los servicios jurídicos del sindicato, que de esta manera pueden centrar su trabajo en cuestiones estrictamente jurídicas.
- 295 En colaboración con la Secretaría de Servicios Confederal mantener actualizada la oferta de servicios.
- 296 Se difundirá la oferta de servicios confederales de forma regular mediante la utilización de la página web de CCOO Región de Murcia o a través de cualquier otro medio de difusión.
- 297 CCOO RM elaborará y publicará una guía de servicios propia asegurando su máxima difusión. Para ejecutar esta acción es fundamental la coordinación del área de Comunicación de CCOO Región de Murcia con las áreas de comunicación de las Federaciones Regionales.

298 **5.3 Patrimonio sindical y ley de Participación institucional**

- 299 La Ley 4/1986, de 8 de enero, sobre cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado, ha cumplido 26 años de vigencia, tiempo en el que el modelo de la política sobre tratamiento de la devolución del mismo a los agentes económicos y sociales ha servido para determinar que dicho modelo se ha agotado. Hoy, en la práctica, el principal problema no es tanto reivindicar las cesiones de locales sindicales, aunque todavía quedan algunas importantes, sino el del mantenimiento y rehabilitación de los que ya tenemos cedidos. Esta preocupación la veníamos plasmando desde hace muchos años, ante una realidad constatada, en todos aquellos documentos donde abordábamos este tema y donde reivindicábamos la posibilidad de que "el patrimonio sindical tenga una partida propia en la Ley de Presupuestos".
- 300 En debates congresuales anteriores ya se había planteado la necesidad de orientar a toda la organización hacia la perspectiva de que en el futuro, a corto plazo, nuestras necesidades debían ir por dos caminos: permutar edificios antiguos por locales de nueva construcción, aun a riesgo de abandonar emplazamientos céntricos, por otros más funcionales y de menor coste de mantenimiento, y enajenar bienes de patrimonio no susceptibles de utilizar, y con los importes obtenidos invertirlos en obras de mantenimiento y rehabilitación de los que ya tenemos cedidos.
- 301 En definitiva, estamos ante una realidad incuestionable que está en el conocimiento del conjunto de la organización. A esto tenemos que añadir que desde hace muchos años el presupuesto oficial del Ministerio para estos menesteres ha sido muy pequeño y que las perspectivas para futuros ejercicios son incluso peores, mientras que nuestras necesidades son cada día mayores y sin posibilidades reales de dar una respuesta financiera con medios presupuestarios propios.

Fruto de las negociaciones realizadas por CCOO RM y la Confederación con el Ayuntamiento de Mazarrón, nos encontramos en vías de recibir una nueva sede de patrimonio sindical en Mazarrón, después de haber sido aprobada la permuta del edificio antiguo que teníamos concedido por unos locales mucho más nuevos y funcionales donde se dará un impulso a nuestra actividad sindical en la localidad. 302

En el marco del diálogo social y durante las negociaciones de la Estrategia para el Empleo de Calidad 2016-2020, el sindicato CCOO RM ha exigido al gobierno regional, junto a los agentes sociales participantes, una Ley de Participación Institucional, de la que ya disponen otras comunidades autónomas y cuya función es concretar un marco estable y los cauces del diálogo social en la Región de Murcia, fijando, por ejemplo, qué asuntos deben ser negociados y en qué órganos tendrán representación los interlocutores sociales. La Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, que ha llevado las negociaciones del nuevo plan de empleo, ha presentado ya un borrador de la norma a patronal y sindicatos, que ha recibido enmiendas y aportaciones, encontrándose pendiente de tramitación. 303

La Ley de Participación Institucional constituye una de las viejas reivindicaciones de los sindicatos mayoritarios, ya que les garantiza su presencia en las instituciones y también la existencia de un diálogo regular con la Comunidad Autónoma. 304



comisiones obreras Región de Murcia

Comisiones obreras región de Murcia

PROPUESTA ESTATUTOS

11º CONGRESO CCOO REGIÓN DE MURCIA



comisiones obreras Región de Murcia

Comisiones obreras región de Murcia

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	1
Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de Comisiones Obreras Región de Murcia, son:	2 3
Reivindicativo y de clase	4
CCOO 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.	5 6 7 8
Unitario	9
CCOO RM mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, CCOO RM se compromete a:	10 11 12 13 14 15
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.	16 17 18
b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.	19 20 21
Democrático e independiente	22
La independencia de CCOO RM 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.	23 24 25
Las asambleas de afiliados, el funcionamiento democrático de todos los órganos de CCOO RM y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. CCOO RM 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.	26 27 28 29 30

1 Participativo y de masas

2 Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los
3 trabajadores exige protagonismo directo, CCOO RM se propone organizar a la mayoría de
4 ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

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

7 De hombres y mujeres

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

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

15 Sociopolítico

16 Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los
17 trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en
18 la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación.

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

25 CCOO RM, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos
26 nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

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

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

- Y se define a favor del estado federal. 1

- CCOO RM defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de CCOO RM. 2
3
4

- CCOO RM desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó. 5
6
7

- Internacionalista** 8

- Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, CCOO RM afirma lo siguiente: 9

- a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes. 10
11
12

- b) CCOO RM colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial. 13
14

- c) De igual manera, CCOO RM se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos. 15
16
17
18

- d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales. 19
20

- Pluriétnico y multicultural** 21

- Comisiones Obreras de la Región de Murcia combatirá contra el racismo y la xenofobia y promoverá los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos. 22
23
24

- Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en la Región de Murcia y España, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de nuestra organización, coherentes con nuestra reivindicación de conseguir esto mismo en todos los ámbitos de la sociedad. 25
26
27
28
29



comisiones obreras Región de Murcia

Comisiones obreras región de Murcia

I. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de CCOO de la Región de Murcia (CCOO RM)

1. CCOO RM es una organización sindical democrática y de clase que agrupa a las Federaciones Regionales y/o Sindicatos Regionales de rama. Podrá estructurar su organización funcional en el ámbito de comarca y/o localidad de acuerdo con la división territorial que a tal fin establezca el Consejo Regional.
2. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo. La C.S. de CCOO 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.
 - d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
3. La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.
4. La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
5. La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.
- Para ello CCOO RM desarrolla su actividad sindical a través de:
- a) La negociación colectiva.
 - b) La concertación social.

- 1 c) La participación institucional y social.
- 2 d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y
3 trabajadoras.
- 4 e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y
5 promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras, y en
6 especial de los afiliados.
- 7 f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus
8 objetivos.
- 9 **6.** CCOO RM admite a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en la
10 Región de Murcia con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o
11 religiosas; que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la
12 política sindical de CCOO RM aprobada en sus diferentes órganos de dirección.
- 13 **7.** CCOO RM adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo
14 estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- 15 **8.** CCOO RM, así como las organizaciones y entidades en ella integrada aceptan los
16 estatutos de la C.S. de CCOO y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos
17 Confederales y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su
18 política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se
19 adopten por el Consejo Confederal.
- 20 **9.** CCOO RM, así como las organizaciones en ellas integradas, aceptan expresamente
21 la actuación de la Comisión de Garantías Confederal en sus ámbitos de actuación
22 respectivos, así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios
23 competentes pudieran imponerse comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso
24 antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.

25 **Artículo 2. Estatutos y Reglamentos**

- 26 Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructura de CCOO RM, los derechos y
27 deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su
28 pérdida. Vinculan a todas las organizaciones que integran CCOO RM y a su afiliación.
- 29 Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los
30 presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y
31 derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y
32 afiliadas de CCOO RM.

Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en estos Estatutos sobre los de las organizaciones integradas. Los Estatutos Confederales y sus Reglamentos sobre los de CCOO RM, sometiéndose todas las organizaciones y afiliados a las superiores decisiones de la Comisión de Garantías Confederal en el ámbito de sus competencias.	1 2 3 4
Los Estatutos y Reglamentos, serán publicados para su general conocimiento.	5
Artículo 3. Domicilio social	6
CCOO RM tendrá como domicilio social el de la calle Corbalán, nº 4, 30002, MURCIA. El Consejo Regional, a propuesta de la Ejecutiva Regional, podrá acordar el cambio a otro lugar.	7 8
Artículo 4. Emblema	9
El emblema de CCOO RM que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO cuadradas y en blanco y la bandera regional situadas a la derecha en una extensión de la pastilla.	10 11 12 13
El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Regional a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional.	14 15
Artículo 5. Ámbito territorial	16
El ámbito territorial de actividad de CCOO RM será el constituido por el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.	17 18
Artículo 6. Ámbito Profesional	19
El ámbito subjetivo o profesional de actuación de CCOO RM comprenderá:	20
a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y los jubilados o jubiladas.	21 22
b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.	23 24
c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.	25 26

1 Artículo 7. Objetivos

- 2 CCOO RM tiene como objetivo principal coordinar y dirigir en el marco de sus
- 3 competencias, la actividad de las/los Federaciones y/o Sindicatos Regionales que la integran.
- 4 Defiende los intereses profesionales, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en
- 5 todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo CCOO RM.

- 6 CCOO RM reivindica para los trabajadores y trabajadoras el papel fundamental de
- 7 protagonistas en un mundo en continuo avance hacia formas más solidarias e iguales de
- 8 relaciones humanas.

II. AFILIACION. DERECHOS Y DEBERES.	1
Artículo 8. Afiliación	2
La afiliación a CCOO RM es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Regional que los desarrollen.	3 4 5 6
La afiliación se realizará a CCOO RM según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos Confederales y la situación laboral de la persona.	7 8
Solo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión, será preceptiva obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.	9 10 11
Artículo 9. Carné	12
El carné es el documento que acredita la afiliación siendo editado por la C.S. de CCOO. En él se reflejará tanto la integración en CCOO RM como a la Federación correspondiente.	13 14
Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas	15
Todos los afiliados y afiliadas a CCOO RM con independencia de la/del Federación/ Sindicato en el que se integren, tienen derecho a:	16 17
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.	18 19
b) Ser elector o elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo.	20 21
c) A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congreguales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento.	22 23
d) A presentarse como candidato tanto a los órganos de la Confederación como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento.	24 25
Para ejercer los derechos establecidos en el apartado c) se requerirán seis meses de afiliación, salvo que expresamente se indique otra antigüedad.	26 27

- 1 e) Recibir el carné como máximo en un plazo de tres meses siguientes a su afiliación y
2 tener a su disposición los Estatutos y Reglamentos regionales y confederales vigentes.
- 3 f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las
4 decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y
5 cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de
6 expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o
7 cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del
8 sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o
9 afiliadas.
- 10 g) El respeto a sus opiniones políticas, convicciones religiosas y su vida privada.
- 11 h) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento
12 contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del
13 sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.
- 14 i) Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito así como el técnico, jurídico y
15 asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos
16 competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones
17 judiciales contra la C.S. de CCOO, las organizaciones en ella integradas o contra sus órganos
18 respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas; no obstante lo
19 anterior, las personas afiliadas que tengan relación laboral con el Sindicato, sus fundaciones,
20 o entidades similares creadas por él, tendrán el derecho de asesoramiento con cargo a la las
21 asesorías jurídicas de las organizaciones confederadas en aquellas cuestiones derivadas de
22 su relación asalariada. La regulación de dicho derecho se llevará a cabo mediante la
23 aprobación del correspondiente reglamento el Consejo Confederal.
- 24 j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al Sindicato. El acto de
25 afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical y
26 de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de la CS de CCOO y de sus
27 organizaciones confederadas. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos,
28 salvo que medie autorización expresa del afiliado a personas físicas o jurídicas diferentes del
29 conjunto de las organizaciones confederadas.
- 30 Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras f), g) y j), se
31 ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus
32 cotizaciones.
- 33 Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el artículo 25, apartado i), de los presentes
34 Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c), d), h) e i)
35 encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que
36 resulten elegidos.

Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato

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

Los candidatos a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura
sindical de CCOO distintos a la Sección Sindical, acreditarán una antigüedad en su afiliación
mínima 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/as de su inclusión en la candidatura.

En el desarrollo de CCOO, como sindicato de mujeres y hombres, y para lograr la
participación de ambos sexos en todos los órganos electos y en las delegaciones que
corresponde elegir en los congresos y/o asambleas de segundo nivel y sucesivos, las
candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al
30% del total de la afiliación guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los sexos.
En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las
candidaturas incorporarán como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo
número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10% del total de la afiliación
femenina.

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

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

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

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

- 1 a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos como puestos a elegir.
- 2 b) Sólo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 por 100 de los
- 3 delegados/as o delegaciones presentes.
- 4 c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de
- 5 candidatos el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que
- 6 resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de
- 7 puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden
- 8 decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate
- 9 de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el
- 10 candidato de más antigüedad en la afiliación y de ser la misma se decidirá el de menor edad.
- 11 d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la
- 12 candidatura.
- 13 e) Para el caso de la elección de la Comisión de Garantías, la forma de atribución de
- 14 puestos será por sistema mayoritario.
- 15 f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de
- 16 distribución de puestos será por el sistema mayoritario.
- 17 g) En los casos de elecciones para delegados/as a los Congresos o Asambleas
- 18 Congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso
- 19 congresual correspondiente.

20 **Artículo 12. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión**

- 21 **1.** Podrán existir en CCOO RM corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de
- 22 expresión pública con el único límite señalado en el Art. 10.d de los presentes Estatutos. Las
- 23 corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:
- 24 a) No estar organizadas en el interior de CCOO como una organización dentro de otra, ni
- 25 constituir estructuras paralelas a las de la C.S. de CCOO.
- 26 b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de la C.S. de CCOO y de
- 27 CCOO RM.
- 28 c) Deberán de cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.
- 29 d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO se aprobará en un
- 30 congreso ordinario o extraordinario de la C.S. de CCOO, previa propuesta favorable de la
- 31 mayoría simple del Consejo Confederal o $\frac{1}{4}$ de las Federaciones Estatales o de $\frac{1}{4}$ de las

Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales.	1
e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de la C.S. de CCOO.	2 3
f) A las corrientes sindicales así constituidas se las 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.	4 5 6 7
2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o afiliadas del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente.	8 9 10 11
Artículo 13. Deberes de los afiliados y afiliadas	12
a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos, normas y resoluciones del Consejo Confederal que los desarrollen; procurarán la consecución de los fines y objetivos que la C.S. de CCOO propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.	13 14 15 16
b) Deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por CCOO RM y la C.S. de CCOO 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.	17 18 19 20
c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de CCOO RM son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los miembros del mismo que los hubieran adoptado. Se respetará a estos últimos el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.	21 22 23 24 25
d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la Confederación.	26 27
e) Aceptan las actuaciones de las Comisiones de Garantías y se obligan a agotar las vías internas de recursos antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.	28 29
f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 29 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de CCOO RM y sus organizaciones.	30 31 32

- 1 g) Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al
- 2 Código de utilización de los mismos.

3 **Artículo 14. Medidas disciplinarias**

- 4 La adopción de medidas disciplinarias contra los/as afiliados/as, órganos y organizaciones
- 5 de CCOO RM solo podrán adoptarse por los motivos previstos en los artículos 14 y 21 de los
- 6 Estatutos de la C.S. de CCOO y de acuerdo con el procedimiento que en ellos se regula y en
- 7 los reglamentos de desarrollo que se aprueben por los órganos competentes.

8 **Artículo 15. Baja en CCOO RM**

- 9 Se causará baja en CCOO RM por:
- 10 a) Libre decisión del afiliado o afiliada.
- 11 b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la C.S. de CCOO, de
- 12 CCOO RM o de las Federaciones Estatales, previa tramitación del expediente oportuno.
- 13 c) Por impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos con
- 14 comunicación previa al interesado.
- 15 d) Por fallecimiento de la persona afiliada.
- 16 e) Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por
- 17 CCOO sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente. En este caso la baja
- 18 será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el
- 19 hecho que motivó la baja. Para ello será necesaria una resolución favorable del órgano
- 20 sindical competente o de la Comisión de Garantías al efecto.
- 21 f) Por circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado del ámbito
- 22 profesional de actuación del Sindicato.

III. ESTRUCTURA DE CCOO RM	1
Artículo 16. Ámbitos de estructura	2
Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios, CCOO RM integra a las organizaciones de rama de su ámbito y se integra en la C. S. de CCOO.	3 4 5
La estructura organizativa de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama en la que están encuadrados como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales e institucionales.	6 7 8 9
En base a los ámbitos comarcales definidos por el Congreso, corresponderá a la Comisión Ejecutiva Regional elegir entre sus miembros a las personas responsables de cada ámbito comarcal. Las estructuras territoriales están relacionadas con los trabajadores y trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio, siendo la encargada de coordinar el desarrollo de las tareas y objetivos sindicales que determine el Congreso y los planes de trabajo de los órganos de dirección.	10 11 12 13 14 15
Artículo 17. Configuración de CCOO RM	16
1. CCOO RM es una Unión Territorial de sindicatos integrada por las/los Federaciones y/o Sindicatos Regionales de las siguientes Federaciones Estatales de CCOO:	17 18
Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC)	19
Federación Estatal de Enseñanza de CCOO (FE)	20
Federación Estatal de Industria de CCOO (FI)	21
Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO	22
Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS)	23
Federación Estatal de CCOO de Construcción y Servicios (FCS)	24
Federación Estatal de Servicios de CCOO (FS)	25
La denominación de las organizaciones anteriormente relacionadas podrá ser cambiada	26

- 1 por el Consejo Confederal a propuesta de la Federación Estatal, Confederación de
2 Nacionalidad o Unión Regional afectada por dicho cambio y cabe modificar las
3 organizaciones listadas ante los supuestos de fusión, disolución o disociación, se entenderá
4 que dichas modificaciones se incorporan automáticamente al contenido de los presentes
5 Estatutos.
- 6 Los Sindicatos Regionales de rama que se doten de Sectores estructurados y/o de
7 Sindicatos Comarcales a los que se les otorgue autonomía orgánica y funcional, adoptarán la
8 denominación jurídica de Federación Regional.
- 9 Los sindicatos de rama podrán estructurarse en secciones sindicales y, en su caso, en
10 Sindicatos Comarcales.
- 11 **2.** La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de
12 trabajo, empresa o grupo de empresas y constituye la representación del sindicato en sus
13 ámbitos. En su constitución y funcionamiento se observará lo dispuesto en el reglamento de
14 secciones sindicales aprobado por el Consejo Confederal.
- 15 La constitución de las secciones sindicales, se llevará a cabo, además de acatando lo
16 dispuesto en la Ley 11/1985 de 2 de agosto, convenios colectivos y demás acuerdos,
17 cumpliendo los contenidos de los presentes estatutos y desarrollos reglamentarios, así como
18 lo previsto en los acuerdos congresuales de las Federaciones Estatales.
- 19 **3.** Las Federaciones y/o Sindicatos Regionales de rama tienen la responsabilidad de la
20 dirección sindical en su ámbito respectivo. Gozarán de personalidad jurídica en la medida en
21 que lo determinen sus Federaciones estatales. En aquellos temas que por su especial
22 trascendencia revistan un interés sindical general ó se constate una inhibición general, los
23 órganos de CCOO RM podrán recabar su intervención según lo establecido en el Capítulo VI
24 de estos estatutos sobre acción sindical.
- 25 **4.** Las Federaciones y/o Sindicatos Regionales tienen autonomía de gestión económica y
26 de patrimonio en su ámbito de actuación. Deberán cumplir los acuerdos en materia de
27 financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes de CCOO RM. Sólo podrán
28 adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos económicos
29 autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación
30 expresa de los órganos de CCOO RM. En todo caso la creación de fundaciones y de
31 sociedades para prestación de servicios requerirá aprobación expresa del Consejo Regional.
32 Aquellas federaciones que consoliden con su federación estatal, utilizarán el CIF de su
33 federación en todas las operaciones que realicen.
- 34 Las Federaciones y/o Sindicatos Regionales tienen el deber y el derecho de participar en
35 la elaboración de la política sindical de CCOO RM a través de los órganos de dirección
36 regionales de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en su

ámbito respectivo.	1
5. CCOO RM determinará la composición de sus Congresos, respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del Congreso. Al tratarse de una unión uniprovincial se distribuirán de forma directamente proporcional a los sindicatos de rama de donde proceden las cotizaciones.	2 3 4 5
Artículo 18. Competencias de CCOO RM	6
Son competencias exclusivas de los órganos de dirección de CCOO de la Región de Murcia, a salvo de lo dispuesto en los Estatutos Confederales, las siguientes:	7 8
a) La elaboración y aplicación de la política general de CCOO en el ámbito de la Región de Murcia. Nombrar a los representantes institucionales de CCOO ante los organismos e instituciones de ámbito regional, local o comarcal. Las relaciones de ámbito regional con otros sindicatos, asociaciones empresariales e instituciones públicas o privadas.	9 10 11 12
b) La definición de la política general a seguir en materia de contratación en el ámbito de la Región de Murcia y la fijación de las condiciones de trabajo del personal a su servicio. La contratación de las personas a su servicio para su ámbito territorial funcional. También la compra o alquiler de cualquier clase de bienes inmuebles.	13 14 15 16
c) La definición de la estructura de los servicios (sean de la índole que sean), así como la fijación de las tarifas de cobro de las mismas. Para las adscripciones orgánicas y funcionales de los servicios de la Asesoría jurídica se estará a lo que se acuerde por el Consejo Regional.	17 18 19
d) El establecimiento de los porcentajes de reparto de la cuota (dentro de los límites que establezcan los acuerdos de los órganos Confederales) y los servicios comunes que se financien con la parte de la cuota que queda en poder de CCOO RM.	20 21 22
e) El establecimiento de la carta financiera en la que se fijen las medidas de control contable y financiero de las Federaciones y/o Sindicatos Regionales.	23 24
f) Elaborar sus Estatutos y Reglamentos.	25
g) Todos los sindicatos deben comunicar a CCOO RM las fechas de celebración de sus Congresos y Asambleas, que se celebrarán de acuerdo con los criterios generales establecidos, y los documentos, normas y ponencias que acuerden. CCOO RM, representada por los miembros de su Comisión Ejecutiva, tiene el derecho a estar presente a través de sus representantes legales, con derecho a voz en todas las reuniones de los órganos de representación y dirección de las Federaciones y/o Sindicatos Regionales y sus órganos inferiores.	26 27 28 29 30 31 32

- 1 h) La adopción y revisión de medidas disciplinarias a través de la Comisión Regional de
2 Garantías en el ámbito de sus competencias.
- 3 i) La convocatoria de huelgas, manifestaciones y movilizaciones de carácter regional. La
4 adopción de medidas de conflicto colectivo de ámbito regional.
- 5 j) Las publicaciones de CCOO de ámbito regional.
- 6 k) Cualesquiera otra que se establezca en estos Estatutos o le deleguen otras
7 organizaciones.

8 **Artículo 19. Responsabilidad de CCOO RM**

- 9 **1.** CCOO RM no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones
10 listadas en el artículo 17 de los presentes Estatutos si éstas no hubieran cumplido los
11 acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes
12 de CCOO RM. Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos
13 económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos Regionales
14 competentes.
- 15 **2.** CCOO RM no responderá de la actuación sindical de las/los Federaciones y/o
16 Sindicatos Regionales, adoptada en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los
17 supuestos previstos en el artículo 17.3 de estos estatutos en los que haya mediado
18 intervención de los órganos Regionales.
- 19 **3.** CCOO RM no responderá de las actuaciones de sus afiliados /as cuando estas lo sean a
20 título personal y no representativas del sindicato, todo ello con independencia de las medidas
21 sancionadoras que CCOO RM pudiera adoptar respeto al/la afiliado/a.

22 **Artículo 20. Autodisolución de los órganos**

- 23 **1.** En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos colegiados de dirección de
24 organizaciones integradas en CCOO RM, la Comisión Ejecutiva Regional podrá designar una
25 dirección provisional que sustituya a tal órgano el cual convocará un congreso o asamblea
26 extraordinarios del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva
27 dirección. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la dirección provisional. El plazo
28 máximo que tendrá la dirección provisional para convocar y realizar el congreso o asamblea
29 extraordinaria será de doce meses. La fecha de convocatoria deberá ser ratificada por el
30 Consejo Regional de CCOO RM Durante el periodo de actuación de la dirección provisional
31 quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de
32 dirección autodisuelto o dimitido, así como la de todos sus miembros derivadas de su
33 pertenencia a dicho órgano de dirección.

2. Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado haya visto reducidos los miembros elegidos directamente en el Congreso a menos de la mitad de los mismos. 1
2
3

Artículo 21. Acuerdos de los órganos 4

Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de los miembros acreditados y con derecho a voto presentes son más que los negativos. 5
6
7

Para establecer las mayorías cualificadas previstas en los estatutos se contarán las personas efectivamente elegidas para componer el órgano que vaya a tomar la decisión. Se entenderá por mayoría absoluta cuando los votos afirmativos sean más de la mitad del recuento resultante. En los congresos se contarán los delegados y las delegadas acreditados a efectos de quórum. 8
9
10
11
12

Las decisiones serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a los miembros del órgano que las adopta y obligan en su aceptación a estos y a la afiliación del ámbito afectado. 13
14



comisiones obreras Región de Murcia

Comisiones obreras región de Murcia

IV. ORGANOS DE GESTIÓN, DIRECCION, Y CARGOS DE REPRESENTACION DE CCOO RM

Artículo 22. Los órganos de gestión y dirección

Los órganos de dirección de CCOO RM son:

- a) El Congreso Regional
- b) El Consejo Regional
- c) El Comité de dirección Regional
- d) La Comisión Ejecutiva Regional

El cargo de representación de CCOO RM es el Secretario General o la Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 27 y en su Anexo.

Artículo 23. El Congreso Regional

El Congreso Regional es el máximo órgano de deliberación y decisión de CCOO RM

a) Composición.

El Congreso Regional, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Comisión Ejecutiva Regional, o los miembros de ella proporcionalmente elegidos entre su seno, y por representantes de las Federaciones y/o Sindicatos Regionales. En todo caso, las organizaciones que componen CCOO RM, elegirán a sus representantes en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los Delegados y Delegadas al Congreso Regional serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo. Se tendrá en cuenta la realidad de afiliación territorial para determinar la celebración de Asambleas Congresuales comarcales cuando se trate de la agrupación de afiliados/as que no puedan participar directamente en sus secciones sindicales, empresas o centros de trabajo por aplicación de las normas Congresuales que se aprueben.

b) Funcionamiento.

- 1 1. El congreso ordinario se convocará cada cuatro años.
- 2 2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo Regional por
3 mayoría absoluta o lo soliciten las/los Federaciones y/o Sindicatos Regionales que representen,
4 al menos, dos tercios de los cotizantes.
- 5 3. El congreso ordinario será convocado, al menos, con seis meses de antelación; las
6 ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con
7 un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales del Nivel I; el reglamento, el
8 informe general y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria
9 del congreso.
- 10 4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que
11 tengan por objeto la modificación de los estatutos de CCOO RM, en los apartados de
12 definición de principios y objetivos que requerirán mayoría de dos tercios.
- 13 5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso será
14 establecida por el Consejo Regional. La articulación de los procesos congresuales de las
15 organizaciones que conforman la CS de CCOO será establecida por el Consejo Confederal.
- 16 **c) Funciones del Congreso Regional.**
- 17 1. Determinar la línea general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas
18 de CCOO RM, en el marco de la Región de Murcia y de acuerdo con las estrategias
19 generales que marca la Confederación de CCOO.
- 20 2. Aprobar y modificar el programa de CCOO RM.
- 21 3. Aprobar y modificar los estatutos de CCOO RM.
- 22 4. Aprobar la composición del Consejo Regional.
- 23 5. Elegir al Secretario General o a la Secretaria General de CCOO RM mediante sufragio
24 libre y secreto.
- 25 6. Elegir a la Comisión de Garantías de CCOO RM mediante sufragio libre y secreto y
26 por sistema de votación mayoritario.
- 27 7. Elegir la Comisión Ejecutiva mediante sufragio libre y secreto.
- 28 8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de CCOO RM y/o su fusión
29 con otra organización sindical.

9. Reconocer el carácter de corriente sindical.	1
Artículo 24. El Consejo Regional	2
El Consejo Regional es el máximo órgano de dirección entre congreso y congreso.	3
a) Composición.	4
El Consejo Regional estará compuesto por:	5
1. El Comité de Dirección Regional, incluido el Secretario o Secretaria General.	6
2. El resto estará compuesto por representantes de las Federaciones y/o Sindicatos Regionales en proporción a las cotizaciones previstas en el Art. 23.a.	7 8
3. Dicha composición podrá actualizarse a partir de los dos años siguientes a la celebración del Congreso atendiendo a los mismos criterios, actualizando con ello la realidad afiliativa de cada organización. El resto de delegados y delegadas procedentes de las Federaciones y/o Sindicatos Regionales, serán elegidos en sus respectivos Consejos, si los tuviere constituidos, o por su Comisión Ejecutiva Regional de carecer de Consejo, y con arreglo a las previsiones establecidas en el Art. 11 de los Estatutos Regionales.	9 10 11 12 13 14
El Consejo Regional podrá ampliarse hasta un máximo del 10% de sus miembros para incorporar a personas que por su responsabilidad dentro del sindicato se considere necesarios por el propio órgano de dirección, a propuesta de la Comisión Ejecutiva regional.	15 16 17
Tendrán la consideración de invitados permanentes al Consejo los miembros de la Comisión de Garantías.	18 19
El Consejo Regional, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional, incorporará a sus reuniones con voz pero sin voto, a miembros del sindicato cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.	20 21 22 23
b) Funcionamiento.	24
1. El Consejo será convocado por el Comité de Dirección Regional dos veces al año, al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo Regional. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.	25 26 27 28
2. Las resoluciones y decisiones del Consejo se adoptarán por mayoría simple, excepto la aprobación de aquellos documentos o acuerdos para los que se requiera una mayoría	29 30

- 1 cualificada para su aprobación en los presentes estatutos o en otras normas emanadas de la
- 2 C.S. de CCOO.

- 3 Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de CCOO RM y
- 4 no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Regional.

- 5 **c) Funciones y competencias.**

- 6 1. Discutir y decidir sobre la política general de CCOO RM entre dos congresos sucesivos
- 7 y controlar su aplicación por el Comité de Dirección Regional y la Comisión Ejecutiva Regional.

- 8 2. Convocar el Congreso Regional. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual
- 9 previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias. Los
- 10 principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y
- 11 observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones
- 12 integradas en CCOO RM.

- 13 3. Aprobará anualmente la memoria y el presupuesto de gastos e ingresos, el de tesorería
- 14 y el anexo de inversiones así como las modificaciones y reajustes que se puedan presentar al
- 15 presupuesto una vez aprobado.

- 16 4. Conocer de la memoria, balance y cuenta de resultados de cada ejercicio económico, y
- 17 el informe de la Auditoría externa, así como determinar la imputación de la cuenta de pérdidas
- 18 y ganancias (ahorro-des-ahorro) contable de cada ejercicio.

- 19 5. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de
- 20 las Federaciones y/o Sindicatos Regionales, organizaciones territoriales si las hubiere y
- 21 organizaciones Sindicales que así lo soliciten.

- 22 6. Conocerá anualmente el informe elaborado por la Comisión de Garantías sobre las
- 23 actividades de la misma (si las hubiere).

- 24 7. El Consejo Regional, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a los miembros de
- 25 la Comisión Ejecutiva, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del
- 26 total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 20 por
- 27 100. De existir decimales, estos se redondearán por exceso o por defecto en función de que
- 28 superen o no $\frac{1}{2}$.

- 29 8. Debatir y establecer la posición de CCOO RM con relación a cuestiones específicas o
- 30 generales de especial interés para la política sindical regional en la línea de lo aprobado en
- 31 los congresos Confederal y Regional.

- 32 9. Aprobar los siguientes documentos y reglamentos:

a) El Reglamento de funcionamiento del Consejo Regional y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.	1 2
b) El Reglamento de los fondos financieros regionales.	3
c) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías.	4
d) Las normas de imputación de gastos comunes y de conformación de los fondos de desarrollo organizativo regional y sus modificaciones.	5 6
e) El reglamento de funcionamiento del Área Pública de CCOO RM.	7
f) Las normas de funcionamiento y las tarifas de la Asesoría Jurídica.	8
g) Los que el propio Consejo, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.	9 10
h) Modificar y adecuar los presentes estatutos en el supuesto de que contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos confederales, que se deberá de llevar a cabo en un plazo máximo de seis meses desde la celebración del Congreso Regional.	11 12 13
10. Aprobar anualmente los planes de trabajo regionales y los balances de actividad.	14
11. Cuantas otras competencias se le asignen en estos estatutos.	15
12. Los acuerdos y resoluciones del Consejo Regional son de obligado cumplimiento para todas las organizaciones que integran CCOO RM.	16 17
Artículo 25. La Comisión Ejecutiva	18
La Comisión Ejecutiva Regional es el órgano de dirección que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso, el Consejo Regional y el Comité de Dirección Regional.	19 20 21
Funciona colegiadamente convocada por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.	22 23
El Congreso Regional fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la comisión de candidaturas, en la que entre sus miembros estarán las personas responsables de cada ámbito comarcal y de conformidad con el reglamento del propio Congreso Regional.	24 25 26
La Comisión Ejecutiva podrá crear, suprimir o refundir las comisiones, departamentos y adjuntías que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene	27 28

- 1 encomendadas.
- 2 Podrá elegir en su seno un Secretariado o Comisión Permanente, como órgano de gestión
- 3 para el desarrollo y aplicación de los acuerdos de la Comisión Ejecutiva y del Comité de
- 4 Dirección Regional entre reuniones de ambos órganos.
- 5 Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la
- 6 Comisión Ejecutiva Regional.
- 7 Los miembros de la Comisión Ejecutiva Regional podrán participar, delegados por la
- 8 misma, en las reuniones de cualquiera de los órganos de las organizaciones agrupados en
- 9 CCOO RM, de lo que serán informadas las estructuras intermedias.
- 10 Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, la Comisión Ejecutiva tendrá un
- 11 reglamento interno.
- 12 **Funciones y competencias de la Comisión Ejecutiva Regional.**
- 13 a) Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Consejo Regional y el Congreso.
- 14 b) Asegurar la dirección permanente de la actividad de CCOO RM, llevando a la práctica
- 15 las decisiones del Comité de Dirección Regional y del Consejo Regional, asegurando la
- 16 dirección diaria de CCOO RM, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes
- 17 entre reuniones del Consejo Regional.
- 18 c) Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de CCOO
- 19 RM.
- 20 d) Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la
- 21 Unión Regional.
- 22 e) Coordinar las actividades del Consejo Regional y del Comité de Dirección Regional, de
- 23 las secretarías y de los servicios técnicos de CCOO RM.
- 24 f) Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones y/o Sindicatos Regionales y
- 25 Delegaciones territoriales.
- 26 g) Llevar la responsabilidad de las publicaciones oficiales de CCOO RM.
- 27 h) Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y
- 28 servicios dependientes de CCOO RM.
- 29 i) Nombrar hasta un máximo de un tercio de integrantes de un órgano de dirección de

rama entre los afiliados y afiliadas de otra rama distinto al órgano en cuestión en los casos de 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 si lo tuviera constituido o por su Comisión Ejecutiva Regional si careciera de Consejo.

j) Potenciara la creación de las secretarías de la mujer en las organizaciones de rama e impulsara las que ya existen.

k) Se potenciará la creación de las secretarías de la juventud en las organizaciones de rama.

l) Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos o en su desarrollo reglamentario así como, aquellas que expresamente les delegue el Comité de Dirección Regional.

m) Corresponderá a la Comisión Ejecutiva de la organización sindical correspondiente o indistintamente al Secretario General, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación.

Artículo 26. El Comité de Dirección Regional

a) Composición.

Son miembros del Comité de Dirección Regional:

- El Secretario/a General

- La Comisión Ejecutiva Regional

- Los/las Secretarios/as Generales de las Federaciones Regionales

b) Funcionamiento.

El Comité de Dirección Regional es el órgano de dirección con participación de los Secretarios y Secretarías Generales de las federaciones regionales y la Comisión Ejecutiva Regional llevan a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso y el Consejo Regional.

1.- El Comité de Dirección Regional funcionará colegiadamente y se reunirá a convocatoria

- 1 del Secretario/a General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.
- 2 2.- Los acuerdos, decisiones y resoluciones del Comité se adoptarán, con carácter
3 general, por consenso.
- 4 De no mediar dicho consenso se requerirá de mayoría cualificada de 2/3 adoptada, por un
5 lado, por los miembros de la Comisión Ejecutiva y, por otro, por los/las Secretarios/as
6 Generales de las Federaciones Regionales.
- 7 De no alcanzarse esa doble mayoría cualificada, deberá ser el Consejo Regional quien, a
8 convocatoria extraordinaria, adopte la decisión.
- 9 3.- Responderá ante el Consejo Regional
- 10 4.- Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, tendrá un reglamento interno
- 11 **c) Funciones.**
- 12 1. Definir los objetivos de la política sindical regional en especial a lo referido a las
13 estrategias de diálogo social y negociación colectiva.
- 14 2. Aprobar las políticas organizativas, incluidos los sistemas de resolución de conflictos
15 entre las distintas organizaciones que conforman CCOO RM.
- 16 3. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones que
17 conforman CCOO RM, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías
18 internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, así como recabar
19 información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.
- 20 4. Realizar el seguimiento a los planes de trabajo regionales.
- 21 5. Velar por los acuerdos y resoluciones adoptados por el Consejo Regional.
- 22 6. Conocer la propuesta de estructuración de equipos de trabajo comarcales, previamente
23 a su remisión al Consejo Regional.
- 24 7. Aprobar anualmente la contratación y/o renovación de la empresa encargada de realizar
25 la Auditoría externa de CCOO RM.
- 26 8. Fijar el sistema de cuotas de CCOO RM y resolver los litigios que se puedan presentar
27 derivados de su aplicación.
- 28 9. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones regionales,

así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.	1 2
10. Proponer al Consejo Regional la estructura organizativa funcional territorial de CCOO RM.	3 4
11. Cuantas otras competencias le asigne expresamente el Consejo Regional.	5
Artículo 27. Secretario General o Secretaria General de CCOO RM	6
a) Es quien representa legal y públicamente a CCOO RM. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo Regional, el Comité de Dirección Regional y de la Ejecutiva Regional, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de CCOO RM.	7 8 9 10 11
b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva Regional se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.	12 13 14
c) Podrá delegar, y revocar, las funciones y facultades que le reconocen los presentes estatutos en los miembros de los órganos de dirección de CCOO RM.	15 16
d) En caso de ausencia, la Ejecutiva Regional, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al Secretario o Secretaria General durante el período que dure la ausencia.	17 18
e) Si entre congreso y congreso el Secretario o la Secretaria General de CCOO RM dimitiese o falleciese, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Regional. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un Secretario General o de una Secretaria General, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.	19 20 21 22 23
f) Convocará y Presidirá las reuniones del Consejo Regional, del Comité de Dirección Regional, de la Ejecutiva Regional y del Secretariado o Comisión Permanente.	24 25
g) El Secretario o la Secretaria General no podrá ser elegido o elegida por más de tres mandatos.	26 27
h) Presentará el informe al Congreso Regional en nombre del Consejo Regional, e informes periódicos al Consejo Regional salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.	28 29 30

1 **Artículo 28. Incompatibilidades de los miembros de los órganos** 2 **de dirección regionales**

3 La condición de miembro de la Comisión Ejecutiva de CCOO RM o de responsable directo
4 de una secretaría regional, así como, ser Secretario o Secretaria General de una Federación o
5 Sindicato Regional en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el
6 desempeño de las siguientes funciones:

7 - Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.

8 - Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).

9 - Miembro de los parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.

10 - Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.

11 - Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales.

12 - Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de
13 las administraciones o empresas públicas.

14 - Ser miembros de consejos de administración de empresas ya sean públicas o privada,
15 salvo en caso de ser el representante nombrado por CCOO RM.

16 - Secretario o secretaria general, o regional de un partido político.

17 - Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido
18 político.

19 - Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.

20 - Ser responsable de una Secretaría Regional de CCOO RM, será incompatible con el
21 ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma, Así mismo, será
22 incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Regional con el desempeño de la
23 Secretaría General de cualquiera de las Federaciones y/o Sindicatos Regionales integrados
24 en CCOO RM.

V. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL	1
Artículo 29. La Comisión de Garantías y Derechos	2
1. La Comisión de Garantías y Derechos, será elegida directamente por el Congreso. Estará compuesta por cinco miembros titulares y dos suplentes que no podrán ser miembros de ningún otro órgano de dirección de CCOO RM y deberán contar en el momento de ser elegidos, con al menos cuatro años de afiliación.	3 4 5 6
2. Los miembros electos de la Comisión de garantías, mantendrán su cargo (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso. En los supuestos de fallecimiento, dimisión o incapacidad física, de alguno de los miembros titulares de la Comisión de Garantías, este será sustituido por el primer miembro suplente. En el caso de que la Comisión de Garantías llegue a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que se puedan producir podrán ser cubiertas mediante elección por el Consejo Regional de CCOO RM.	7 8 9 10 11 12
3. La Comisión de Garantías, elaborará anualmente un informe sobre sus actividades que deberá presentar (si las hubiere) al Consejo Regional. Igualmente someterá al congreso un balance final de su periodo de actuación. Dichos informes anuales y balance donde deben constar las resoluciones adoptadas por la Comisión, serán publicados en los órganos de expresión de CCOO RM.	13 14 15 16 17
4. La Comisión elegirá entre sus miembros un/una Presidente/a y un/una Secretario/a. El/La Presidente/a ostentará la representación de la Comisión y será el/la encargado/a de presentar los informes anuales y entre congresos. El/La presidente/a podrá asistir a las reuniones de los órganos de dirección del Sindicato como observador/a, con voz tan solo en aquellos asuntos directamente relacionados con su actividad.	18 19 20 21 22
5. La Comisión de Garantías se dotará de un Reglamento para su Funcionamiento y relación con otras Comisiones de Garantías, que deberá ser aprobado por el Consejo Regional.	23 24 25
6. CCOO RM dotará a la Comisión de Garantías de cuantos medios le sean necesarios para llevar a cabo su actividad. En tal sentido, anualmente presentará ante la ejecutiva, un presupuesto económico.	26 27 28
7. Serán funciones de la Comisión de Garantías y Derechos de CCOO RM:	29
a) Es el máximo órgano de control de las medidas disciplinarias internas tanto individual sobre los afiliados, como colectivas, sobre los órganos de dirección y organizaciones.	30 31

1 b) Interviene en cuantas reclamaciones se interpongan por violación de los principios de
2 democracia interna reconocidos en los Estatutos.

3 c) Las reclamaciones contra los fallos de las Comisiones de Garantías de los Sindicatos
4 Regionales si los hubiere.

5 d) A petición de los órganos de dirección de CCOO RM podrá emitir dictámenes de
6 interpretación de los presentes Estatutos.

7 **8.** La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y
8 sugerencias a los órganos de dirección de CCOO RM de carácter Estatutario, Funcional y
9 Teórico.

10 **9.** La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo, y en ningún caso entrará
11 a juzgar cuestiones de Política Sindical.

12 **10.** Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo
13 salvo que sean recurridas ante la Comisión de Garantías Confederal y sus resoluciones
14 deberán dictarse en el plazo máximo de un mes desde que cuenten con la documental
15 necesaria.

16 **Artículo 30. La Comisión de Control Administrativo y Financiero**

17 **1.** Atendiendo a las previsiones establecidas en el artº 35 apartado 11 de los Estatutos
18 Confederales, CCOO RM se somete al ámbito competencial de la Comisión de Control
19 Administrativo y financiero Confederal delegando sus funciones en dicha Comisión.

20 **2.** Para ello, CCOO RM podrá firmar el correspondiente protocolo de adhesión con la
21 CCAF Confederal.

VI. ACCIÓN SINDICAL	1
Artículo 31. Principios generales de la acción Sindical de CCOO RM	2
	3
La acción Sindical de CCOO RM se acuerda por los órganos de dirección regionales. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por CCOO RM.	4 5 6
Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Regional y, en su defecto por el Comité de Dirección Regional:	7 8
a) Aquellas propuestas de Acción Sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de CCOO RM, a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.	9 10 11
b) Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de repercusión regional.	12 13



comisiones obreras Región de Murcia

Comisiones obreras región de Murcia

VII. LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS	1
Artículo 32. Patrimonio y financiación de CCOO RM	2
Los recursos y bienes de CCOO RM estarán integrados por:	3
1. Las cuotas de los afiliados y afiliadas, entre las cuales se incluyen las aportaciones de carácter voluntario para el mantenimiento de los Servicios Jurídicos.	4 5
2. Los ingresos "extra cuotas" tasados en el Reglamento de los fondos financieros regionales de CCOO RM.	6 7
3. Los ingresos procedentes de los servicios prestados a la afiliación y a los trabajadores y trabajadoras no afiliados.	8 9
4. Las donaciones y legados a favor de la misma por capital que acumule a lo largo de la gestión.	10 11
5. Las subvenciones que puedan serle concedidas.	12
6. Las rentas de los bienes y valores.	13
7. Cualesquiera otro recurso obtenido de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.	14 15
8. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a todos los órganos de las organizaciones agrupadas en CCOO RM, así como de las asociaciones, sociedades o servicios dependientes de CCOO RM.	16 17 18
Artículo 33. Presupuestos de CCOO RM	19
Anualmente, el Comité de Dirección Regional presentará ante el Consejo Regional, para su debate y aprobación, el Presupuesto consolidado de CCOO RM del ejercicio de que se trate. El Presupuesto incorporará una memoria de actividades y comprenderá, al menos, el presupuesto financiero, el analítico así como el de Tesorería.	20 21 22 23
Artículo 34.- Memoria, balances y cuentas de resultado	24
Anualmente, y en fecha anterior al 30 de Junio, el Comité de Dirección Regional presentará ante el Consejo Regional para su conocimiento y toma de decisión, sobre la	25 26

1 imputación contable del ahorro o des-ahorro del ejercicio. Así mismo, presentará las
2 memorias, balances y cuentas de resultado de cada ejercicio económico una vez hayan sido
3 auditados.

4 Igualmente conocerá en tiempo y forma adecuada, las memorias, los balances, cuentas de
5 resultados y presupuestos de las organizaciones que forman parte de CCOO RM, las cuales
6 están obligadas a remitir al Consejo, la mencionada documentación.

7 **Artículo 35. Fondos Patrimoniales**

8 CCOO RM podrá crear Fondos Patrimoniales afectados a una finalidad determinada para
9 atender las necesidades sindicales que estime oportunas.

10 Tales fondos estarán afectados a su utilización exclusiva para los fines declarados, sin que
11 quepa disponer de ellos desviándolos de su función. La cuantía de estos fondos y las fuentes
12 de ingresos que los nutren serán determinadas previamente y definidas en el presupuesto
13 anual de CCOO RM.

14 Por la Secretaría responsable de las Finanzas, se elaborarán los respectivos reglamentos
15 de utilización y empleo de tales fondos, que serán aprobados por el Consejo Regional o
16 Comité de Dirección Regional. Estos Reglamentos se harán públicos.

17 **Artículo 36. Obligaciones de las organizaciones integradas en** 18 **CCOO RM**

19 Todas las organizaciones integradas en CCOO RM tienen la obligación de cotizar en la
20 forma y en la cuantía que se establezca por el Congreso o por el Consejo Confederal.

21 Aquellas organizaciones que no están al corriente del pago según los plazos establecidos
22 por el Consejo Confederal o en su caso Regional, no podrán ejercer el derecho de voto en el
23 mencionado órgano.

24 Todas las organizaciones de rama elaborarán y aprobarán anualmente sus Presupuestos
25 que deberán ser remitidos al Consejo Regional. Así mismo, deberán remitir sus memorias,
26 balances y cuentas de resultados anuales. A través de los mecanismos contemplados en el
27 Comité de Dirección Regional, se podrán realizar las auditorias que se estimen oportunas en
28 el conjunto de la estructura regional.

29 El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las
30 medidas disciplinarias contenidas en los presentes estatutos.

31 CCOO RM arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos

económicos, en cada momento disponibles, entre las diversas organizaciones que lo integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros que, derivados de condiciones objetivas, pudieran poner en peligro la viabilidad económica de alguna de sus organizaciones de rama.

Artículo 37. Información de presupuestos, contabilidad y afiliación

La información relativa a los presupuestos anuales y la contabilidad de CCOO RM son públicas. La secretaría de finanzas tendrá a disposición de la afiliación la información que se le requiera por escrito relacionada con los presupuestos y con la contabilidad y con los límites de protección a los derechos de las personas amparados en la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

CCOO RM dispone de un registro informatizado público de la afiliación desagregado por sexos. Dicho registro estará a cargo de las Secretarías de Organización, de finanzas y de afiliación y los afiliados y afiliadas tendrán acceso al conocimiento de sus datos.

El Consejo Regional aprobará el reglamento que regule el acceso de los afiliados y afiliadas a los registros de contabilidad y afiliación.

Artículo 38. Personal al servicio de CCOO RM

Aquellas personas que presten sus servicios como asalariados/as en CCOO RM se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen, a través del reglamento que a estos efectos apruebe el Consejo Confederal.

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

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



comisiones obreras Región de Murcia

Comisiones obreras región de Murcia

VIII. DISOLUCIÓN DE CCOO RM	1
Artículo 39. Disolución de CCOO RM o de las organizaciones integradas	2
	3
Por acuerdo de 4/5 de votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos, se podrá proceder a la disolución de CCOO RM. La forma de disolución del patrimonio de la organización se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.	4 5 6
En los supuestos de disolución de una/un Federación y/o Sindicato regional, su patrimonio, bienes muebles e inmuebles y recursos en general, quedarán integrados en el patrimonio de CCOO RM, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre Federaciones y/o Sindicatos Regionales, en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple.	7 8 9 10 11
En el supuesto de disolución de CCOO RM, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general, quedarán integrados en el patrimonio de la C.S. de CCOO.	12 13



comisiones obreras Región de Murcia

Comisiones obreras región de Murcia

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO RM 1

APROBADOS EN EL X CONGRESO REGIONAL 2

En relación con el artículo 27, apartado b), de los Estatutos, el/la Secretario/a General tendrá las siguientes facultades: 3
4

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; 5
6
7

entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o captar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase. 8
9
10
11
12

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. 13
14
15
16

Operar con Bancos, Cajas de Ahorro y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, formando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos. 17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, Bancos o Caja de Ahorro concedan a CCOO RM, o las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe CCOO RM 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 RM así como de la propia UNIÓN y de sus organizaciones. 28
29
30
31
32
33
34

- 1 Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la
2 legislación en relación con Planes y Fondos de Pensiones, estén o no constituidos con
3 participación de Comisiones Obreras o sus organizaciones, empresas y fundaciones.
- 4 Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio
5 y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de
6 publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos
7 notariales, otorgar y revocar poderes.
- 8 Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del
9 Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales
10 o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos,
11 organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos
12 instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier
13 otro concepto, toda clase de expedientes, juicios o procedimientos civiles, penales,
14 administrativos,
- 15 contenciosos-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones
16 e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera
17 procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver
18 posiciones.
- 19 Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer
20 declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y
21 segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y
22 cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o en pago; otorgar
23 transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar
24 pura o condicionalmente con precio confesado, aplazado o pagado al contado toda clase de
25 bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.
- 26 Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres,
27 censos, arrendamientos inscribibles y demás derechos reales, ejercitando todas las
28 facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmar por
29 dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar,
30 modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar total o parcialmente, antes o después de su
31 vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis,
32 prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o
33 pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su
34 aseguramiento legal.
- 35 Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito
36 territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos,
37 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.	1 2 3 4 5 6 7 8
Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos u organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía, Ministerio para las Administraciones Públicas y Ministerio de Cultura así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.	9 10 11 12 13 14 15 16 17 18
Corresponderá al Secretario General o indistintamente a la Comisión Ejecutiva de la organización sindical correspondiente, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación.	19 20 21 22 23 24
Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de CCOO RM, 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 General en estos Estatutos, incluido la cláusula especial y expresa de apoderamiento para solicitar el certificado electrónico de personas jurídicas (CPJ) de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.	25 26 27 28 29 30



comisiones obreras Región de Murcia

Comisiones obreras región de Murcia