



Galicia Sindical

ESPECIAL

Especial X Congreso - 24 e 25 de xaneiro de 2013

Órgano de comunicación do S. N. de CCOO

Estamos nas redes sociais.
Fai clic e descúbrenos!



twitter.com/ccoo Galicia
facebook.com/snccoo
youtube.com/snccoo

X Congreso do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia



DOCUMENTOS PARA DEBATER:

- Relatorios: páxinas 2 a 20
- Proxecto de estatutos: páxinas 21 a 47

www.galicia.ccoo.es

PRESENTACIÓN

O X Congreso do Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia ten lugar nun contexto terriblemente complexo e adverso para o conxunto dos traballadores e traballadoras. A crise económica iniciada no ano 2008 está tendo graves consecuencias sobre o emprego e sobre os dereitos laborais e sociais. Desde a Unión Europea á Xunta de Galicia, a resposta dos Gobernos á crise cingúese única e exclusivamente á redución do gasto público, o que implica menos salario, menos emprego e menos protección social.

Os Gobernos do Estado, con independencia da súa cor política, aplicaron tres reformas laborais e unha reforma da negociación colectiva coa escusa de crear emprego, reducir a dualidade do mercado laboral e mellorar a competitividade das empresas e da economía. A reforma laboral do PP tiña, ademais, o obxectivo ideolóxico de debilitar a clase traballadora individualizando as relacións laborais e fortalecendo o poder unilateral dos empresarios e empresarias; en definitiva, aniquilar o actual modelo de negociación colectiva.

Fronte a estes ataques, CCOO, en unidade de acción coa UGT, respondemos cos instrumentos que sempre utilizamos na nosa acción sindical: a mobilización e as propostas. Fixemos dúas folgas xerais (29 de setembro de 2010 e 29 de marzo de 2012), un proceso de mobilización sostida no tempo con asembleas nos centros de traballo, actos públicos coa sociedade civil e manifestacións nas rúas e tamén con intensas mobilizacións de carácter sectorial; e presentamos tamén propostas, desde o Pacto de Estado pola Economía e o Emprego ou a iniciativa lexislativa popular para combater a reforma laboral do PSOE, ata a negociación e asinamento do Acordo polo Emprego e a Negociación Colectiva 2012-2014, do que logo renegou a patronal unha vez aprobada a reforma laboral. As nosas propostas teñen hoxe plena vixencia e tamén as nosas mobilizacións porque non cesaron as políticas de axuste e de recorte de dereitos.

Seguiremos combatendo a reforma laboral coa mobilización, as propostas, a negociación colectiva e a acción sindical, dando resposta á maior agresión aos dereitos dos traballadores e traballadoras na historia da democracia.

O Goberno da Xunta aplicou mimeticamente as políticas de axuste, de recorte na protección social, nas políticas públicas e nos dereitos dos seus traballadores e traballadoras.

Esa é a realidade á que temos que dar resposta coa nosa acción sindical e coa estrutura organizativa adecuada para atendermos a nosa afiliación e o conxunto dos traballadores e traballadoras.

Pero para definir a política sindical que o conxunto do S. N. de CCOO de Galicia ha aplicar nos próximos anos, debemos centrarnos no noso ámbito de

actuación máis directo, que é Galicia, e constatar a realidade económica e social sobre a que queremos incidir.

Temos que afrontar unha realidade completamente distinta á que había cando celebramos o IX Congreso: a fonda crise económica e, posteriormente, un Goberno en maioría do PP (non só en Galicia, senón no Estado e en case todos os ámbitos institucionais), cando daquela gobernaban aquí o PSOE e o BNG.

Tamén debemos ter en conta o contexto sindical en que desenvolvemos a nosa actividade; en Galicia, amais dos sindicatos confederais, compite con nós o sindicalismo nacionalista. No período 2007-2011, a pesar da campaña de desprestixio que a dereita económica e mediática exerceu contra o sindicalismo confederal, o sindicalismo nacionalista retrocede en Galicia e gaña posicións aquel.

Isto quere dicir que as nosas propostas e o noso modelo sindical ofrecen respostas e alternativas de progreso á realidade da nosa nación como sindicato nacional de Galicia que somos —así nos definimos e recoñecemos nos nosos estatutos— e desde a autonomía e independencia respecto de calquera opción política.

Nesta liña debemos seguir traballando: reforzar o sindicalismo confederal en Galicia pero desde a nosa identidade nacional, reivindicando a execución das competencias transferidas e esixindo un maior grao de autogoberno cun novo Estatuto de Autonomía que responda á realidade económica e social.

A nosa acción sindical desenvólvese nas empresas e centros de traballo, onde debemos combater a reforma laboral e restituírlle á negociación colectiva o papel que lle corresponde. Cómpre manter a acción sociopolítica e continuar gañando espazos de participación, recuperar o diálogo social para seguir sendo interlocutores e intervirmos na saída da crise.

O noso papel diante da sociedade —non só da poboación traballadora no estrito senso— e diante das institucións e os gobernos debe reforzarse. Temos que seguir mobilizando a sociedade na defensa do Estado de benestar para cambiar as políticas actuais; para iso debemos procurar o apoio da sociedade civil e establecer con ela alianzas e canles de comunicación máis estables.

Neste contexto de crise, no que se suceden os ataques ao movemento sindical e se pretende facer desaparecer os sindicatos, a unidade de acción coa UGT é indiscutible; é máis, temos que conseguir ampliála dos ámbitos xerais ao seo das empresas. A unidade sindical é necesaria, así que seguiremos tendendo pontes ao sindicalismo nacionalista para dar esa resposta conxunta que a clase traballadora espera neste momento de especial gravidade.

Hai que recordar, por último, que o X Congreso do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia terá lugar o 24 e 25 de xaneiro de 2013 no marco do X Congreso Confederal, que se realizará no mes febreiro do mesmo ano. Nese mesmo marco desenvolveranse os procesos congresuais das federacións estatais de rama de CCOO. De aí que o relatorio que presentamos se limite a analizar e facer propostas sobre o noso ámbito directo de actuación, quedando as nosas respostas ás cuestións de alcance internacional ou estatal dirimidas nos documentos congresuais das estruturas citadas.

O relatorio configúrase seguindo o principio de transversalidade, sen considerar ningún colectivo de maneira illada senón como beneficiario das diferentes propostas ou liñas de actuación que se recollen no texto.

Comeza describindo o contexto en que se desenvolve o proceso congresual, cun diagnóstico da situación económica, do impacto da crise no emprego, das políticas de axuste e dos desequilibrios do noso modelo produtivo.

A seguir sintetízanse en dez compromisos as liñas de traballo que constituirán o noso eixe de actuación nos próximos catro anos e que se explican ao longo dos tres bloques en que se concreta o noso Plan de Acción. Neste defínense os obxectivos e as propostas que conformarán a resposta sindical á situación e que asentan na defensa dun novo modelo de crecemento para o emprego —con máis recursos públicos e máis infraestruturas de apoio ás empresas e o emprego—, na aposta polos sectores básicos e na potenciación doutros novos.

Un novo modelo no que a concertación e a acción sociopolítica desempeñan un papel determinante para que Galicia saia da crise en mellores condicións das que entrou nela e cun grande acordo das forzas sociais e políticas.

Un modelo que poña as persoas no centro das políticas, que recupere e fortaleza a negociación colectiva como instrumento para mellorar as condicións dos traballadores e traballadoras pero tamén para afrontar as situacións de dificultade nas empresas e garantir o emprego.

Abordamos a defensa do modelo social ante os recortes que aplican os diferentes Gobernos. Recollemos as propostas do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia para reforzar a protección social en tempos de crise: a defensa do ensino, da sanidade, dos restantes servizos públicos, o dereito á vivenda e á atención á dependencia.

Formulamos como se ha organizar o sindicato para resultar máis útil e eficaz, para dar resposta aos problemas actuais e estar máis próximo ás empresas e centros de traballo, á afiliación e ao conxunto dos traballadores e traballadoras.

O CONTEXTO SOCIOECONÓMICO EN QUE SE DESENVOLVE O PROCESO CONGRESUAL

Galicia e o conxunto de España entraron en 2009 nun bucle recesivo do que non dan saída. Logo da forte caída do PIB de 2009, apenas se logrou crecer nos dous anos seguintes para volver caer en recesión en 2012. Esta dobre recesión, un fenómeno descoñecido na nosa historia recente, conforma un escenario de enorme gravidade; unha situación económica e socialmente moi perigosa, provocada por catro factores:

- a crise económica internacional,
- o esgotamento dun modelo de crecemento desequilibrado,
- a política de axustes e de recortes, e
- o ataque ideolóxico da dereita económica e política ao Estado do benestar.

Sobre estes catro factores cabalga unha crise que está provocando un gravísimo retroceso económico e social, concretado na perda de dereitos conquistados pola sociedade durante décadas. Dereitos económicos, dereitos laborais e tamén sociais que parecían definitivamente consolidados e que, a pesar das loitas e da resistencia da sociedade, se deterioran día a día.

Pasaron catro anos de crise, pero en Galicia retrocedemos case unha década. Recuamos en crecemento, en emprego, en renda, en converxencia, en prestacións sociais, en gasto público, en investimentos, en desenvolvemento industrial. Aínda máis, no último ano corremos o risco do desmantelamento das institucións financeiras galegas, instrumentos fundamentais na estratexia económica dun territorio e que, no actual e incompleto proceso de reconversión do sector financeiro español, enfrontan o perigo certo de desaparecer e ser absorbidas por outras entidades, como xa ocorreu cunha delas.

O PIB de Galicia en 2012 é mesmo inferior ao que tiñamos antes da crise. De feito, está por baixo do PIB de 2007 e case no mesmo nivel de 2006; daquela, en termos de xeración de riqueza retrocedemos seis anos.

O número de persoas con emprego non deixou de caer desde a metade de 2008, e en 2012 a poboación ocupada en Galicia equipárase á de 2002. Isto é, retrocedemos unha década: en catro anos da crise perdemos máis da metade do emprego xerado nos catorce anos da fase expansiva de crecemento.

O gasto en consumo final das familias galegas alcanzou o seu nivel máximo en 2007 e de aí en diante non deixou de caer. Tamén retrocedemos moitos postos en termos de converxencia cos niveis de renda da Unión Europea.

Na fase expansiva 2001-2009, a renda per cápita de Galicia aumentou en case 20 puntos: pasou de representar o 65% ao 85% da media no último ano. A partir de aquí, o proceso de converxencia fréase primeiro e despois vólvese negativo. É dicir, non converxemos senón que diverxemos. En 2011 o PIB per cápita de Galicia era do 80% do da zona euro, de

xeito que nos anos da crise retrocedemos no proceso de aproximación á renda media da U. E.

A combinación da crise internacional coa fragilidade do modelo de crecemento da economía, tanto a de Galicia como a española, tivo efectos devastadores. En 2008 iníciase unha rápida caída da produción e, xa que logo, do emprego, que alcanza niveis de drama a partir do cuarto trimestre dese mesmo ano.

É o inicio da «gran recesión» que se estende desde o ano 2009 e que aínda en 2012 plana ameazante sobre as nosas cabezas. Fronte a un crecemento do PIB do 4% en 2007, o ano 2008 pecha cun crecemento anual do 1,7% pero xa con variacións negativas nos dous últimos trimestres.

Ese proceso de caída da produción agrávase de forma vertixinosa en 2009, cando o PIB se reduce o 3,1%, e transfórmase en estancamento en 2010 e 2011 cun crecemento do PIB case nulo e que volve caer en recesión en 2012.

Vivimos por primeira vez na nosa historia moderna unha dobre recesión, un bucle recesivo do que aínda non sabemos cando poderemos saír, en especial porque a política económica, fiscal, monetaria e orzamentaria que se está a aplicar, desde Europa ata Galicia pasando por Madrid, só consegue agravar aínda máis a caída da actividade.

Unha crise industrial

Non é a construción a que explica a recesión económica en Galicia, senón o afundimento industrial. No peor ano da crise, o 2009, o PIB xerado pola construción cae o 3,3% en relación co ano anterior, pero o PIB industrial precipítase nunha caída do 15,4% sobre o ano 2008.

Os servizos teñen unha taxa de variación nula, o 0%, explicada porque o crecemento do 2,3% dos servizos de non mercado dá compensado a caída dos servizos de mercado.

Pero hai que insistir: é o sector industrial o que máis sofre a crise, que ten a súa orixe no financeiro inmobiliario pero que, polas dificultades de financiamento, acaba afectando o núcleo da estrutura produtiva.

A partir de 2010 prodúcese un lixeiro xiro na evolución dos sectores. A construción continúa co seu proceso de axuste, mentres que o sector industrial detén a súa caída á vez que os servizos de non mercado practicamente se estancan como consecuencia das políticas de axuste orzamentario aplicado en todos os niveis da Administración.

O drama do emprego

O que caracteriza esta crise é a virulencia na destrución de emprego e o consecuente aumento do paro, tanto en termos históricos como comparados con outros países que, experimentando caídas do PIB iguais ou mesmo maiores ás

nosas, non sufriron a nosa desmedida crise de emprego.

En tres anos de crise —desde o primeiro trimestre de 2009 ata o mesmo período de 2012— en Galicia perdéronse 118.000 empregos, unha cifra que equivale ao 10,1% do emprego inicial; unha cifra escandalosa e desproporcionada porque o PIB nese tempo caeu o 3%.

A primeira razón do esborrallamento do emprego é, sen dúbida, sectorial. En Galicia pérdense 32.000 empregos na construción, e se a estes lles engadimos as actividades industriais e de servizos directamente vinculadas, temos que cerca do 50% do emprego se perdeu na crise polo estalido da burbulla inmobiliaria.

A segunda razón sectorial é a perda de empregos industriais, non só os vinculados á construción, senón en practicamente todas as ramas, desde a industria do automóbil ao téxtil-confección, pasando pola metalurxia ou a industria química. O factor que explica a perda de 38.500 empregos industriais é a falta de financiamento, tanto aos consumidores para consolidaren a súa demanda como ás empresas para financiaren a súa actividade.

A indigestión do sistema financeiro pola súa sobreexposición ao risco inmobiliario e os procesos de reordenación do propio sistema están causando un gravísimo dano á economía real.

Velaquí a segunda razón que agrava a nosa crise: o papel das institucións financeiras, primeiro a inflaren a burbulla inmobiliaria, agora restrinxindo de forma inaceptable o fluxo financeiro para resolver os seus propios problemas. En Galicia esta situación ten a súa propia especificidade nas dificultades que atravesas a súa principal entidade financeira. Nova Galicia Banco, a caixa resultante da fusión das caixas galegas, está nunha situación de indefinición, sumida nos seus problemas internos e na súa lea co Banco de España, que deteriora de forma grave o seu papel de mediación financeira.

A terceira razón da nosa crise de emprego, e talvez a máis determinante, é a debilidade do modelo de relacións laborais en Galicia e en España, dominado pola precariedade laboral e a falta de cultura empresarial para xestionar os chamados recursos humanos. Porque son as persoas asalariadas con contrato temporal as que están pagando o maior prezo desta situación. Dos 118.000 empregos perdidos nos últimos tres anos, máis de 62.000 estaban ocupados por traballadores e traballadoras cun contrato precario.

Isto mostra cal foi a reacción das empresas en Galicia, e do resto de España, ante a crise. Cando os primeiros problemas de caída da demanda e da produción, as empresas actuaron do xeito máis fácil, pero tamén a máis irresponsable: rescindiron un de cada catro contratos temporais.

— **Os colectivos máis castigados pola crise**

— Nos tres últimos anos todo o emprego
445 que se perdeu, en termos netos, estaba
— ocupado por persoas menores de 45
— anos: a poboación ocupada menor de
— 45 anos caeu en case 121.000 persoas
— e, pola contra, a maior de 45 anos au-
450 mentou en 3.100.

— Estes datos indican unha profunda
— transformación na estrutura de idade
— dos ocupados. No primeiro trimestre de
— 2009, o 63% das persoas que traballaban
455 tiñan menos de 45 anos e tres anos des-
— pois esta porcentaxe caeu ata o 59%.

— Estamos, polo tanto, nunha crise que
— afecta de forma dramática ás persoas
— máis novas e que ten como consecuencia
460 a súa expulsión do mercado de traballo e
— o consecuente envellecemento na com-
— posición da poboación ocupada galega.

— Os efectos da crise son diferentes no
— emprego masculino e no feminino. A
465 perda de emprego repercute primeiro
— nos sectores con máis emprego mascu-
— lino: a construción, cun 91% de homes
— ocupados, e a industria cun 71%. O sector
— dos servizos, cun 55% de ocupación femi-
470 nina, resiste mellor a crise no inicio, pero
— perde o 7% do emprego feminino que
— había antes do principio da crise.

— Con todo, o emprego masculino ten
— maior peso relativo —o 53% do total
475 fronte ao 47% das mulleres—, aínda que
— este desequilibrio está a se corrixir len-
— tamente, pois o peso do emprego femi-
— nino aumentou en 1,2 puntos desde o
— primeiro trimestre de 2009.

480 — **Unha crise da construción pero tamén
— da industria**

— Desde o primeiro trimestre de 2009,
— todos os sectores de actividade perderon
485 emprego, pero con diferente intensidade
— e características. En Galicia, a crise pódese
— cualificar de industrial e da construción
— xa que estes dous sectores sofren o
— 60% da destrución total do emprego.

490 — Nos últimos tres anos, Galicia sufriu
— unha auténtica desfeita industrial, es-
— pecialmente intensa no bienio negro
— 2009-2010, cando a crise acadou os seus
— efectos máis negativos. Neses anos per-
495 déronse en Galicia 38.500 empregos, o
— 18% dos que había no primeiro trimestre
— de 2009.

— Das dez ramas de actividade máis im-
— portantes en Galicia, nove sofren unha
500 destrución de emprego moi intensa e só
— unha, a industria da alimentación, dá
— mantido malamente o nivel de ocupa-
— ción. En cifras absolutas, a industria me-
— talúrxica é a que máis postos de traballo
505 destrúe: 4.955 persoas menos traballan
— nesta actividade. A caída da ocupación
— afecta tamén de xeito significativo a ou-
— tras ramas tradicionais da estrutura in-
— dustrial galega: a construción naval per-
510 de 2.364 empregos (27%), a industria
— téxtil 2.859 (19%) e a do automóbil
— 1.760 (11%).

— Nas actividades máis ligadas á edifica-
— ción civil, a industria da madeira perde
515 1.988 empregos, o que equivale a unha
— redución do 18% con respecto ao mes de

— marzo de 2009. Pola súa parte, a industria
— do moble retrocede nun 26% ao perder
— 1.410 empregos desde marzo de 2009.

520 — Os servizos resistiron mellor a crise
— pero non se libraron dela. Nos tres últi-
— mos anos perdéronse 35.500 empregos,
— aínda que certamente se trata dunha
— cifra menor, o 5% do total, en especial
525 ao comparala coa caída do 29% da cons-
— trución ou do 18% da industria.

— A característica común a estas ramas
— é pertenceren aos denominados servizos
— de mercado e estaren moi vinculadas ao
530 nivel de consumo nos casos do comercio
— e as vendas de automóviles, e ao nivel
— de actividade industrial no transporte.
— Xa que logo, a caída no consumo e na in-
— dustria causan problemas de emprego
535 nestas tres ramas.

— No sentido contrario evolucionan as
— actividades de servizos de non mercado,
— isto é, as vinculadas á prestación de ser-
— vizos públicos. Así, a sanidade e servizos
540 sociais emprega 2.364 persoas (o 3%)
— máis que en marzo de 2009. Pola súa
— banda, o ensino ocupa 1.377 persoas
— máis, o que representa un incremento
— do 4%. Pola contra, a Administración pú-
545 blica reduce o seu nivel de ocupación en
— 4.908 persoas. Tamén progresa positiva-
— mente, dentro das actividades incluídas
— nos servizos de mercado, a hostalería,
— que con 1.972 ocupacións máis incre-
550 menta o 3% o seu emprego total.

— A construción é o sector máis prexu-
— dicado pola crise e, de feito, foi o de-
— rrubamento desta actividade, por mor
— do estalido da burbulla inmobiliaria, o
555 factor diferencial da economía espa-
— ñola e galega. Desde o primeiro trimes-
— tre de 2009, perdéronse na construción
— 32.400 empregos directos, o que equi-
— vale a unha caída do 29%. Isto é, en tres
560 anos desapareceron 29 de cada cen em-
— pregos directos no sector. É un proceso
— de axuste tremendo que, ademais,
— aínda non terminou, non tocou fondo,
— como o demostra que desde o primeiro
565 trimestre de 2011 se perderan 15.000
— empregos.

— Realmente, é difícil saber onde está o
— fondo, a que cifra de emprego se vai
— chegar, porque a situación é de retarda-
570 ción extrema na actividade, tanto na
— construción de vivendas como na obra
— pública. Neste sentido, hai que destacar
— que en 2011 se acelerou a destrución de
— emprego como consecuencia das políti-
575 cas de austeridade e de recorte, que se
— trasladan de forma directa á paraliza-
— ción do investimento público destinado
— a infraestruturas.

— Por último, cómpre destacar que o
580 emprego no sector primario retrocedeu
— un 12,5% con respecto ao primeiro tri-
— mestre de 2009, o que equivale a unha
— perda de 11.600 empregos.

585 — **Sofre a clase traballadora, e o resto**

— Na crise, todos os colectivos perderon
— ocupación, pero con algunhas diferenzas
— que reforzan ese proceso de transforma-
590 ción do emprego cara a un modelo de
— empresarios e asalariados.

— O emprego asalariado mantivo unha
— progresión positiva ata o 2008, ano en
— que se alcanzou a cifra máis alta de per-
— soas asalariadas, 922.900; porén, desde
595 o primeiro trimestre de 2009 perderon o
— seu emprego 88.600, o que supón un
— ritmo de caída do 10%.

— A evolución da poboación ocupada nas
— restantes categorías tamén segue unha
600 tendencia negativa no período anali-
— zado: perdéronse 6.300 postos de traba-
— llo ocupados por autónomos/as e hai
— 18.000 empresarios/as menos.

605 — **Menos emprego e menos xornada**

— Nos tres últimos anos, todo o emprego
— que se perde, en termos netos, é a xor-
— nada completa. Pola contra, o volume
— de emprego a xornada parcial entre os
610 homes non só non cae, senón que au-
— menta. Isto non evita que as mulleres
— sigan tendo un peso predominante na
— contratación a tempo parcial ao supoñer-
— ren o 76% do total.

615 — En cifras absolutas perdéronse 118.800
— postos de traballo a xornada completa:
— 84.000 estaban ocupados por homes e os
— restantes 34.800, por mulleres. No sen-
— tido oposto, destaca que o número de
620 homes ocupados a xornada parcial se in-
— crementou en 6.400 desde o primeiro
— trimestre de 2009.

— **A precariedade laboral**

625 — Na primeira fase da crise —desde me-
— diados de 2008 ata o final de 2009—,
— todo o emprego asalariado que se per-
— deu era temporal, mentres que o em-
— prego fixo non só non caeu, senón que
630 aumentou ata o primeiro trimestre de
— 2010. De feito, a cifra máis alta de em-
— prego fixo acadouse no cuarto trimestre
— de 2009 con 661.900 persoas.

— Porén, esta tendencia mudou ao inicio
635 de 2010 e dende entón a destrución do
— emprego está a bater xa de cheo nos
— asalariados con contrato indefinido,
— aínda que segue a ser moito máis grave
640 no colectivo de traballadores/as con
— contratos temporais.

— Dos 88.600 postos de traballo asalaria-
— dos perdidos dende o primeiro trimestre
— de 2009, 26.500 tiñan un contrato inde-
— finido e 62.100 un contrato temporal.

645 — Unha das consecuencias deste modelo
— de axuste é que se pode facer sen pe-
— ches de empresa, expedientes de rescisión,
— despedimentos colectivos ou mes-
— mo despedimentos individuais. A partir
650 de 2010 este modelo esgotouse; ás em-
— presas xa non lles chega con axustar re-
— ducindo a contratación temporal, así
— que empezan a despedir o seu núcleo
— estable: despíden xa indefinidos.

655 — Desde o primeiro trimestre de 2009
— perderon o emprego 99.300 persoas asa-
— lariadas no sector privado: 44.000 eran
— indefinidas e 55.300 temporais. En cifras
— relativas, o maior descenso corresponde
660 ao emprego temporal, que diminúe un
— 28% fronte a un 9% do indefinido.

— Pola contra, no sector público créase
— emprego e emprego indefinido: o nú-
— mero de persoas asalariadas cun con-

665 trato indefinido aumentou en 17.500 e,
— pola contra, perderon o seu emprego
— 6.800 persoas con contrato temporal.

— Nos tres últimos anos redúcese a taxa
— de temporalidade en todas as categorías
670 (sector público ou privado, homes e mu-
— lleres). Esa caída explícase, no funda-
— mental, porque se destrúe máis em-
— prego temporal ca indefinido.

— A taxa de precariedade ten valores di-
675 ferentes e ata evoluciona de forma dis-
— tinta segundo os colectivos de asalariados.
— A primeira aproximación ás diferenzas
— mostra que a taxa é maior no sector pri-
— vado ca no público e que sofren máis a
680 precariedade as mulleres ca os homes.

— As reformas laborais nin crean em-
— prego nin reducen a dualidade do mer-
— cado laboral: no primeiro trimestre de
— 2012 formalizáronse en Galicia 129.756
685 contratos de traballo nas oficinas do
— Servizo Galego de Emprego, unha cifra
— que outra vez sinala o exceso de contra-
— tación porque, de se manter o ritmo, o
— ano pecharíase con máis de 600.000 con-
690 tratos rexistrados.

— O número de contratos nos tres pri-
— meiros meses de 2012 é sensiblemente
— inferior ao do mesmo trimestre de 2009:
— de xaneiro a marzo concertáronse un 8%
695 menos de contratos que no mesmo perío-
— do de 2009. Os contratos que máis caen
— son os indefinidos, que se reducen case
— o 32% con relación ao primeiro trimestre
— de 2009, convertéronse practicamente
700 en irrelevantes en termos cuantitativos.

— De xaneiro a marzo de 2012 formalizá-
— ronse case 130.000 contratos; os indefi-
— nidos foron só 6.896, que apenas
— supoñen o 5,3% do total.

705 **O insoportable aumento do paro**

— Desde o mes de marzo de 2009, o paro
— aumentou en Galicia en 65.311 persoas
— ata alcanzar a terrible marca negativa
710 de 276.795 persoas nas listas do paro. En
— só tres anos, esta longuíssima ringleira do
— paro medrou un 31%. O maior incre-
— mento corresponde ao paro masculino,
— que se incrementou nun 42% fronte ao
715 22% do paro feminino. Con todo, en ter-
— mos absolutos o desemprego feminino é
— maior: 141.165 mulleres paradas, un
— 51% do total.

— E esta cifra tan elevada contabiliza só
720 as persoas que se consideran oficial-
— mente paradas, porque hai moitas máis
— inscritas nas oficinas. No mes de marzo,
— no Servizo Galego de Emprego había ins-
— critas 352.773 persoas que buscaban
725 emprego. Como algunhas teñen unha
— dispoñibilidade limitada por diferentes
— razóns, non son consideradas desempre-
— gadas, pero esa cifra, máis de 350.000
— persoas, son demandantes de emprego
730 rexistradas nas oficinas públicas.

— Os datos de 2012 son moi malos, sitúan-
— nos de novo nunha dinámica moi negativa
— porque a recaída nunha segunda recesión
— económica pódenos levar ata as 300.000
735 persoas desempregadas neste mesmo
— ano.

— Estes datos tan nefastos, tanto en ci-
— fras absolutas como nos ritmos de crece-

— mento, demostran que as reforma labo-
740 rais de 2010 e de 2012 non serviron para
— crear emprego nin, polo tanto, para re-
— ducir o insoportable nivel de paro.

— **A análise comparada Galicia/España**

745 O resultado é abafador contra a xestión
— de Feijóo como presidente da Xunta de
— Galicia. Desde que ten a responsabili-
— dade, o mercado de traballo galego fun-
— cionou moito peor que a media española.
750 E fíxoo en todas e cada unha das varia-
— bles. Na primeira, a poboación activa, o
— dato é negativo porque na media espa-
— ñola mantívose máis estable e en Galicia
— reduciuse máis do 1%. A regresiva diná-
755 mica demográfica galega e a mala expec-
— tativa de atopar emprego provocou que
— esteamos entre as comunidades en que
— se reduce o número de activos.

— Pero aínda peor é o que sucede co
760 emprego, porque se na media espa-
— ñola se destruíu moitísimo, en Galicia
— aínda máis. Nestes tres anos o número
— de persoas con emprego reduciuse no
— Estado o 8,7%, unha cifra enorme, sen
765 dúbida. Pero en Galicia é aínda peor,
— porque nese período sufrimos unha
— perda do 10%, isto é, 1,4 puntos máis
— que a media.

— Sempre menos emprego se transforma
770 en máis paro. Pero neste caso é en moi-
— tísimo máis paro. Nos últimos tres anos,
— o paro creceu en Galicia por riba do 63%,
— unha taxa de variación descoñecida en
— toda a nosa historia e que sinala unha
775 evolución dramática que nos leva ca-
— miño do abismo social da exclusión de
— moita xente.

— A responsabilidade da Xunta nesta
— catástrofe social toma toda a súa di-
780 mensión ao comparar o dato coa me-
— dia de España, porque nese período o
— incremento medio do Estado foi do
— 40%. Unha cifra esaxerada, inacepta-
— ble, pero que está 23 puntos por baixo
785 da galega.

— **Unha Galicia cada vez máis pequena**

— Esta evolución tan negativa do em-
— prego ten consecuencias moi directas
790 sobre a dinámica demográfica e poboa-
— cional, o que nos leva de volta á nosa
— inicial liña argumental, para afirmar que
— o proceso de converxencia no PIB per cá-
— pita non se explica por un maior crece-
795 mento da actividade económica senón,
— por desgraza para Galicia, co que oco-
— rreu coa poboación.

— En 2010, os galegos e galegas somos,
— por primeira vez desde que existen re-
800 xistros, menos do 6% do total de ha-
— bitantes de España. O ocorrido nos últimos
— catorce anos é desolador para Galicia.
— Mentres que a poboación creceu en Es-
— paña en case 7,5 millóns de persoas, en
805 Galicia fíxoo só en 55.031. En cifras re-
— lativas, o crecemento poboacional de
— España foi do 19%, nove veces máis que
— o exíguo 2% de Galicia. Por expresalo
— nunha cifra, pódese dicir que para man-
810 ter o seu peso demográfico faltan na Ga-
— licia de 2010 case medio millón de
— persoas.

— **Axustes e recortes orzamentarios**

— O argumento máis utilizado para ex-
815 plicar a crise que sufrimos é falso xa que
— fai recaer a culpa da crise no exceso de
— gasto público para, unha vez establecido
— este diagnóstico, aplicar un único trata-
— mento: reducir o gasto público.

820 Desde hai xa case catro anos, o Go-
— berno central, as comunidades autóno-
— mas e os concellos están recortando as
— prestacións á cidadanía, deteriorando os
— servizos públicos, incluíndo os máis bási-
825 cos, e reducindo o investimento.

— Agáchano detrás dun concepto positivo
— como é a «austeridade», véndeno fa-
— cendo referencia a recortar o gasto inútil
— e o malgasto; pero o que fan en realidade
830 é recortar prestacións, reducir dereitos,
— deteriorar os servizos públicos, a protec-
— ción social, agravar as desigualdades, au-
— mentar a desprotección...

— De forma simultánea, esas políticas de
835 recortes e de axustes son un auténtico
— fracaso como forma para impulsar a ac-
— tividade económica e, polo tanto, para
— recuperar o emprego e, o que é aínda
— peor, non serven para equilibrar as contas
840 públicas. E tamén en Galicia, que estivo
— entre os primeiros territorios que reduci-
— ron o gasto público e, ao facelo, perde-
— mos o diferencial positivo que tiñamos en
— comparación coa media española en ac-
845 tividade económica e en emprego.

— O cambio de signo político nas elec-
— cións de 2009 propiciou que Galicia fose
— a primeira comunidade autónoma en me-
— terse na senda dos recortes. A Xunta de
850 Galicia aplicou a partir de 2009 un duro
— recorte nas contas públicas, que se ex-
— presa de forma sintética nun dato: o or-
— zamento de 2012 foi un 20% inferior ao
— de 2009.

855 Nos tres primeiros anos de mandato, o
— Goberno de Feijóo pasou de xestionar un
— volume de gasto de 11.426 millóns de
— euros a 9.135 millóns, o que supón case
— 2.300 millóns de euros menos.

860 O Goberno intenta vender como un
— éxito da súa xestión o que, en realidade,
— é un fracaso. Incapaz de manter os in-
— gresos, reduce o gasto, o que repercute
— no benestar da cidadanía e na capitali-
865 zación do país.

— Unha primeira aproximación á estrate-
— xia dos recortes pódese facer analizando
— o orzamento por capítulos, comparando
— a cifra ao comezo e ao final do período.
870 No caso da Xunta de Galicia, esta análise
— demostra que, fronte ao discurso dema-
— góxico da austeridade, non é no gasto
— corrente superfluo onde se recorta.

— O capítulo II, que é o do gasto co-
875 rrente, é o que menos se reduce: cae o
— 0,6% fronte á caída media do 20%. Pola
— contra, é o gasto de capital, a suma dos
— capítulos VI e VII o que sofre unha maior
— redución, o 40%; isto é, sesenta e sete
880 veces máis que o gasto corrente.

— Tamén é obxecto de recortes o capí-
— tulo IV, que son as transferencias da
— Xunta a outros organismos públicos e
— privados para apoiar a realización de
885 proxectos de todo tipo. Este capítulo re-
— dúcese nos tres anos de Goberno de Fei-

— jóo en 1.147 millóns de euros, o que equivale a unha caída do 34%.

— Os empregados e as empregadas públicas tamén son vítimas, porque o gasto de persoal —capítulo I— diminúe. Neste caso, a baixada é do 2,30% en termos nominais, como consecuencia da redución dos salarios dos empregados públicos e do número de persoas que traballan na Administración.

— En síntese, baixa o investimento o 40%, as transferencias o 34%, os gastos de persoal o 2,3% e o gasto corrente o 0,6%. Baixa todo pero hai unha partida que sobe: os gastos financeiros —o capítulo III— que, debido ao aumento da débeda, se disparan nestes tres anos e crecen o 100%.

905 En cifras absolutas o maior recorte é na sanidade porque o gasto redúcese en máis de 237 millóns de euros, o que se traduce nunha caída de máis de 6% sobre o orzamento de 2009.

910 Seguen, na orde cuantitativa, os recortes no gasto educativo, que diminúe nestes tres anos en 194 millóns de euros, o que supón reducir o 8% o orzamento dedicado á educación.

915 Os recortes no gasto, nos orzamentos da Xunta, deterioraron gravemente a calidade dos servizos públicos básicos e, sobre todo, supuxeron unha diminución excesiva do investimento público.

920 En apenas tres exercicios orzamentarios, o investimento público caeu en 1.175 millóns de euros, o que equivale a unha redución do 43% en termos nominais, porcentaxe que se dispara ata máis aló do 50% se se ten en conta a evolución dos prezos medida a través do IPC.

925 O resultado é a caída da cifra destinada a financiar a capitalización do noso territorio, da nosa economía, dos nosos sectores produtivos, do noso sistema de ciencia e tecnoloxía. Axústase o orzamento co máis doado: deixar de investir; pero co prezo máis alto, porque limita ata o extremo o noso potencial crecemento e progreso.

935 A renuncia da Xunta de Galicia a aplicar unha política investidora expansiva neste exercicio e nos anteriores é, sen dúbida, unha das principais razóns para explicar por que o noso país perdeu o diferencial de crecemento ao noso favor en comparación coa media de España no último ano.

940

945 **Un cambio produtivo que afecta a composición da clase traballadora**

— A crise económica está a acelerar con intensidade o proceso de transformación sectorial da economía galega. Iniciado con atraso e partindo dunha estrutura produtiva cun forte peso das actividades primarias, a nosa economía estaba nun proceso de cambio na súa estrutura produtiva que agora, coa crise, se intensifica. Este cambio sectorial é, fundamentalmente, un proceso de terciarización da economía, isto é, do peso crecente dos servizos na xeración do PIB e, polo tanto, do emprego.

950

955

960 O preocupante desta aceleración na

— transformación da nosa estrutura produtiva é que o aumento do peso dos servizos non se debe a un incremento real destes, senón a que a industria e a construción retroceden.

965 A construción perde peso porque o estalido da burbulla inmobiliaria levou á semiparalización da edificación de vivendas e, agora, os durísimos axustes no investimento público retardan ao extremo a obra pública en infraestruturas.

970 Na industria a situación é aínda máis complexa e preocupante ao coincidiren moitos factores negativos que causan un agudo proceso de desindustrialización. En primeiro lugar está a repercusión directa da caída da construción nalgunhas ramas como a industria da madeira ou a fabricación de materiais. Pero, ademais, asistimos á deslocalización da produción industrial nalgunhas actividades. O terceiro factor é a asfixia financeira que sofre o sector pola falta de acceso ao crédito, tanto das empresas industriais como dos consumidores dos seus produtos.

975 Para rematar, estanse a producir crises específicas en ramas de actividade —co sector naval como mellor exemplo— que foron e aínda son moi relevantes na estrutura industrial de Galicia e que, ademais, prexudican gravemente algúns territorios cun grao de dependencia elevado destas actividades.

980 O emprego reproduce eses cambios de especialización produtiva e da nova distribución sectorial da actividade que tamén teñen repercusións non só produtivas, tamén sociais, territoriais, laborais e, polo tanto, sindicais. A transformación sectorial orixina un cambio significativo na composición da clase traballadora, que cada vez é menos industrial e cada vez máis dos servizos.

985 Un cambio sectorial que tamén incide na forma de realizaren as persoas a súa actividade. En Galicia, ata épocas ben recentes, o peso dos autónomos era moi elevado debido á procedencia das actividades no sector primario. Esta condición central da clase traballadora non se viu afectada no cualitativo pola crise, pero si no cuantitativo.

990 A gran maioría das persoas traballadoras de Galicia están nos servizos, en especial nas ramas de baixo valor engadido dentro dos servizos de mercado e nos de non mercado na prestación de servizos públicos básicos.

995 Está crecendo o peso do emprego público. Un aumento do peso relativo moito maior que en números absolutos pois, en realidade, é a forte caída do emprego privado o que fai que suba o peso relativo do emprego público.

1000 Os cambios no emprego asalariado tamén se notan na distribución por xénero. A crise golpea homes e mulleres, pero a súa distribución sectorial fai que os seus peores efectos caian sobre a poboación masculina. O resultado é unha lixeira redistribución do emprego cun maior peso relativo do feminino, compatible en todo caso cunha cifra absoluta de mulleres traballando inferior á de antes da crise.

1005

1010

1015

1020

1025

1030

1035 Unha clase traballadora que está envellecendo por mor dunha crise que bate con maior dureza nos asalariados máis novos. Na actualidade, o 68% dos traballadores e traballadoras con emprego ten máis de 35 anos, unha porcentaxe que non chegaba ao 59% en 2008.

1040

DEZ COMPROMISOS PARA MELLORAR A NOSA ORGANIZACIÓN E DEFINIR A NOSA ACCIÓN SINDICAL

- 1045 Os nosos eixes de actuación nos próximos catro anos desenvólense ao longo do relatorio e sintetízanse en dez compromisos que perseguen o obxectivo de poñer a nosa organización en disposición de responder ao novo marco de relacións laborais e aos problemas e reivindicacións dos traballadores e traballadoras:
- 1055 • Reforzar a nosa identidade nacional e a nosa autonomía sindical.
 - Intensificar a nosa presenza nos centros de traballo.
 - Dinamizar a participación dos afiliados e afiliadas na vida do sindicato.
 - Impulsar un novo modelo de crecemento sostible e xerador de emprego de calidade.
 - Defender a protección social e os servizos públicos de calidade.
 - Implicarnos no tecido social e mellorar cualitativamente a nosa participación institucional.
 - Dar resposta ás novas realidades sociais e laborais.
 - Traballar pola igualdade no emprego, na sociedade e no sindicato.
 - Garantir unha xestión eficaz e transparente dos nosos recursos.
 - 1075 • Desenvolver os nosos sistemas de información e comunicación con transparencia e rigor.



OBXECTIVOS E EIXES DE ACTUACIÓN:**1. BLOQUE 1: UNHA RESPONSA SINDICAL**

1.1. Un novo modelo de crecemento para o emprego

1.2. A importancia da acción territorial, sociopolítica e a concertación

1.3. A negociación colectiva e a acción sindical

1.4. A acción sindical na euronrexión

1.1. Un novo modelo de crecemento para o emprego

A crise tivo impacto en Galicia cando se esgotaba un modelo de crecemento asentado na construción de vivenda e nos servizos de baixo valor engadido, provocando unha desfeita económica e de emprego sen precedentes que supuxo a destrución 141.000 empregos. As políticas de axuste dos distintos gobernos contribuíron a deteriorar aínda máis o noso feble tecido produtivo.

A destrución do emprego afectou máis á mocidade que ás persoas de máis idade e, inicialmente, máis aos homes que ás mulleres porque incidiu con maior forza nos sectores masculinizados e puxo máis en evidencia a persistencia da segregación ocupacional e sectorial da que son obxecto as mulleres.

O modelo de crecemento que coñecemos non é válido. Cómpre un cambio cara a outro que poña as persoas no centro das políticas, aposte pola educación ao longo da vida, pola cualificación, pola igualdade de oportunidades real, polo desenvolvemento tecnolóxico e pola promoción de actividades de maior valor engadido. Os recursos, públicos e privados, deben dirixirse a promover actividades innovadoras e manter os sectores básicos da nosa economía.

O emprego é o principal problema dos galegos e as galegas. Cómpre emprego estable e con dereitos, en igualdade e con cualificación e formación que permita o desenvolvemento de carreiras profesionais, de proxectos de vida e que sexa a base do novo modelo produtivo. A creación de emprego só virá dada pola recuperación da actividade económica, e esta por un cambio nas políticas que se están aplicando. Unhas políticas activas de emprego adecuadas á nosa realidade socioeconómica deben acompañar a creación de emprego e a adecuación á nova realidade produtiva.

Os nosos obxectivos:

- A recuperación da actividade económica para a crear emprego de calidade con dereitos e en igualdade.
- A reivindicación de máis recursos públicos e institucións máis eficaces para afrontar a saída da crise.
- A territorialización das políticas activas de emprego para adecualas á realidade de Galicia e apoiar o emprego.
- Garantir a formación para mellorar a empregabilidade e a cualificación profesional.
- O apoio aos sectores produtivos básicos e a potenciación doutros no-

vos: políticas horizontais, políticas sectoriais e recuperación da política industrial.

- Demandar infraestruturas físicas e tecnolóxicas para a consolidación das empresas e dos empregos.

Eixes de actuación:

- Un novo modelo de crecemento require máis recursos públicos para financiar outras políticas coas que afrontar a saída da crise. Galicia ten capacidade normativa para aumentar os ingresos subindo os tipos impositivos e eliminando deducións. Por iso propoñemos:

— Incrementar os tipos de gravame no tramo autonómico do IRPF a partir dos 60.000 euros de base liquidable.

— Incrementar nun 10% os tipos impositivos no imposto sobre o patrimonio, no de sucesións e doazóns e no de transmisións patrimoniais e actos xurídicos documentados.

— Deseñar novas figuras impositivas que poden xirar arredor da denominada «imposición verde» ligada á penalización das actividades máis contaminantes e a fiscalidade vinculada aos grandes patrimonios, aos beneficios extraordinarios, á especulación e, sobre todo, ás operacións financeiras e ao propio sistema financeiro.

— Mellorar a recadación e a loita contra a fraude fiscal.

— Modificar a axencia tributaria galega para dotala de competencias en xestión, recadación, liquidación e inspección da totalidade dos impostos recadados en Galicia, en colaboración coa Axencia Tributaria Española (AEAT).

- Propiciar un sector público autonómico eficaz, dimensionado, transparente e sometido a control parlamentario. Revisar o papel do IGAPE para sexa un verdadeiro instrumento de apoio financeiro ás empresas e ao tecido produtivo.

• Esixirlles aos Gobernos central e autonómico que Galicia non perda os fondos europeos unha vez finalizado o actual período de programación.

- Demandar a territorialización dos fondos das políticas activas para dar resposta á nosa realidade laboral incidindo en:

— Esixir á Xunta de Galicia máis recursos para o reforzamento do Servizo Público de Emprego de Galicia, dotándoo de maiores recursos humanos e económicos para: desenvolver labores de prospección, reforzar as tarefas de mediación e a atención personalizada.

— Delimitar a actuación das axencias privadas de colocación.

— Dedicar parte das políticas activas de emprego á recualificación de novos sectores.

- Demandar á Xunta de Galicia a creación dunha mesa en que estean representados os axentes sociais e a

Administración para analizaren o impacto da crise na mocidade galega garantindo formación e atención aos mozos e mozas en paro que non acabaron os estudos e desexan retornar ao sistema educativo.

- Estender o programa de incorporación da mocidade ao mercado laboral por medio da formación e o emprego, facilitando a adquisición dunha experiencia laboral real en empresas cun contrato de traballo, remunerada e suxeita ás condicións do convenio colectivo respectivo, e combinala cun proceso de formación para o emprego certificable.

• Estender o programa de reincorporación ao mercado laboral das persoas desempregadas procedentes dos sectores máis afectados pola crise que esgotaron as súas prestacións por desemprego, mediante un emprego a tempo parcial e un programa personalizado de orientación e formación que mellore a inserción laboral e a cualificación profesional.

- Esixirlle á Xunta de Galicia a elaboración dun Plan Galego de Emprego Feminino en cumprimento do artigo 37 da Lei do traballo en igualdade das mulleres de Galicia para incrementar a participación destas no mercado laboral e no emprego e diminuír as súas taxas de temporalidade (especialmente no sector público); o plan deberá contar con actuacións diferenciadas para as mulleres que residen nas cidades e as que residen no rural, e tamén promover a incorporación de mulleres a sectores tradicionalmente masculinos co fin de reducir a segregación ocupacional.

- Promover a plena integración no mundo do traballo das persoas con discapacidade, dando prioridade ao traballo ordinario e facendo cumprir a cota de reserva recollida na LISMI.

- Apostar por novos nichos de emprego ligados aos empregos verdes e á atención ás persoas:

— mobilidade sostible tanto nos servizos como na fabricación e mantemento dos medios de transporte;

— enerxías renovables para cumprir os obxectivos fixados na directiva 2009/28, fundamentalmente no sector solar, da enerxía eólica, da biomasa e da enerxía mariña;

— plan de actuacións para a protección, restauración, mellora e aproveitamento dos montes, actuando de maneira directa (prevención, vixilancia, regulación de usos, protección e rexeneración da vexetación, detección precoz de lumes e actuación inmediata nos incendios) e potenciando a industria forestal tanto dos produtos como dos residuos forestais;

— plan de rehabilitación enerxética para o actual parque de vivendas que favoreza un mellor illamento, utilización de enerxías renovables, climatización, cerramentos,

— novas conducións ou equipamentos
— máis eficaces;
— — potenciación da escolarización
— de 0 a 3 anos, do sistema sanitario
1335 de atención primaria, dos servizos
— sociais básicos e dos de atención á
— dependencia.
— • Seguimento das actuacións en ma-
— teria de emprego impulsadas polos
1340 concellos que compoñen as distintas
— unións comarcais e polas deputacións;
— establecemento de canles de colabo-
— ración permanente coas corporacións
— locais para o intercambio de informa-
1345 ción, experiencias, etc.
— • Demanda da creación dun Observa-
— torio do Emprego de Galicia que per-
— mita superar as disfuncións existentes
— na información estatística en materia
1350 de emprego e que sexa un verdadeiro
— medio de detección das necesidades
— das persoas, das empresas e do territo-
— rio e facilite unha adecuada planifica-
— ción das políticas activas de emprego.
1355 • Demanda da transferencia da Ins-
— pección de Traballo, con dotación su-
— ficiente de recursos humanos e eco-
— nómicos, que garanta a unidade de ac-
— tuación e mellore o servizo. Estudar a
— posibilidade de implantar un sistema
1360 de seguimento das denuncias presen-
— tadas que nos permita facer achegas
— máis realistas á planificación anual da
— actividade programada. Na planifica-
1365 ción deberán ser prioritarias, ademais,
— as actuacións encamiñadas a comba-
— ter a economía somerxida, erradicar a
— fraude na contratación, a utilización
— fraudulenta das bolsas e o cumpro-
1370 mento das leis de Igualdade. Denun-
— ciaremos os atrasos ou o abandono de
— responsabilidades nesta materia, co
— fin de que se obrigue as empresas a
— cumprir a lexislación.
1375 • Reforzar o papel da Inspección de
— Traballo e dos técnicos do Isga nas ac-
— tuacións en materia de seguridade e
— saúde no traballo, promovendo a con-
— secución de procedementos de traba-
1380 llo homoxéneos nas catro provincias.
— • Definir o papel do Sindicato Nacional
— como entidade colaboradora da Admi-
— nistración pública nas políticas activas
— de emprego. Analizar os espazos aca-
1385 dados e o valor da súa continuidade.
— • O actual sistema de convocatorias
— anuais de formación debe ser revi-
— sado, na dirección de establecer un
— sistema aberto, flexible e estable de
1390 participación de empresas e persoas
— traballadoras en procesos de forma-
— ción, o que permitiría aos participan-
— tes dispor de máis tempo para or-
— ganizar e planificar o seu itinerario
1395 formativo; e aos centros impartidores
— de formación, unha maior especiali-
— zación, cunha planificación dos in-
— vestimentos en instalacións e equi-
— pamentos que revertería na calidade
1400 do sistema.
— • Promover a formación especializada
— por sectores, incluíndo medidas que
— favorezan a transición entre eles, im-
— pulsando a investigación e innovación

1405 en materia de formación profesional.
— • Prestar especial atención á conside-
— ración das mulleres como colectivo
— prioritario no ámbito da formación
— continua, con medidas que faciliten o
1410 seu acceso, buscando mecanismos de
— compensación dos períodos de abando-
— no temporal ou de redución de xorna-
— da para as persoas que exercen os seus
— dereitos de conciliación da vida per-
1415 soal, familiar e laboral.
— • Impulsar programas de formación
— para a promoción da igualdade de
— oportunidades, elaborados coa colabo-
— ración da Secretaría da Muller e as fe-
1420 deracións nacionais.
— • Participar na planificación dunha
— formación estratéxica en Galicia que
— dea resposta ás novas demandas de
— cualificación a medio e longo prazo,
1425 garantindo a súa oferta, o que permi-
— tirá planificar itinerarios das persoas
— traballadoras e investimentos ás enti-
— dades impartidoras.
— • Planificar e desenvolver un plan ga-
1430 lego de avaliación da calidade, im-
— pacto, eficacia e eficiencia do conxun-
— to do subsistema de formación para o
— emprego, desenvolvendo as compe-
— tencias establecidas.
1435 • Diseñar un sistema integrado de in-
— formación e orientación profesional.
— • Revisar o financiamento da forma-
— ción para o emprego, de forma que as
— achegas que realizan tanto empresas
1440 como traballadores/as teñan un uso fi-
— nalista efectivo e unha utilización in-
— teranual dos seus remanentes, de
— acordo coa súa natureza. Volver distri-
— buír os fondos anualmente. Incremen-
1445 tar as achegas públicas (Estado e co-
— munitades autónomas). Revisar os cri-
— terios de cofinanciamento por parte das
— empresas, mellorar a información así
— como a súa transparencia e o control.
1450 • Recuperar a política industrial
— como elemento esencial do novo mo-
— delo de desenvolvemento, que im-
— pulse o noso tecido industrial asen-
— tado nos sectores básicos e oriente o
1455 seu desenvolvemento cara a unha
— maior capacidade tecnolóxica, preste
— especial atención aos sectores máis
— dinámicos e aos de maior contido tec-
— nolóxico, fomenta a innovación (espe-
1460 cialmente nas PEMES) e aposte pola
— formación coa colaboración entre os
— centros educativos e as empresas.
— Para acadar estes obxectivos é neces-
—ario modificar a actual Lei reguladora
1465 da política industrial de Galicia.
— • Demandar políticas sectoriais acti-
— vas orientadas á produción de bens e
— servizos de maior valor engadido que
— contén con orzamentos suficientes.
1470 Merecerán especial atención os secto-
— res agroalimentario, a construción non
— residencial, o comercio e o turismo
— sustentable.
— • Demandar unha oferta suficiente de
1475 solo industrial dotado das infraestruc-
— turas físicas e tecnolóxicas necesarias.
— Promover o estímulo á I+D+i en todas
— as actividades produtivas, esixindo un

— incremento do gasto público e privado
1480 para que o total se aproxime ao gasto
— medio da U. E., así como crear unha
— estrutura estable de apoio á innova-
— ción, formada polos centros públicos
— de investigación e as universidades e
1485 na que poidan participar as empresas
— interesadas, que permita superar a ac-
— tual desconexión entre os diferentes
— axentes implicados.

1.2. A importancia da acción territo- rial, a sociopolítica e a concertación

1490 CCOO apostou e segue apostando polo
— diálogo e a concertación social xunto
— coa mobilización como instrumentos
1495 para condicionar as políticas económicas
— e sociais e para mudar as posicións da
— patronal, co obxectivo de mellorar as
— condicións de vida e traballo dos traba-
— lladores e traballadoras.

1500 A grave situación económica e as polí-
— ticas aplicadas polos Gobernos autonó-
— mico e central poñen en cuestión o
— diálogo social. Os duros axustes realiza-
— dos pola Xunta de Galicia nos servizos
1505 públicos esenciais (especialmente na sa-
— nidade e na educación) e os sucesivos
— recortes nos orzamentos, que impiden
— cumprir os acordos alcanzados, condi-
— cionan a continuidade do actual proceso
1510 de diálogo social en Galicia. Isto non im-
— plica a renuncia de CCOO ao diálogo so-
— cial e á procura de solucións negociadas
— para saír da crise, senón todo o contra-
— rio: obríganos a buscar outro modelo de
1515 concertación social menos suxeito aos
— avatares políticos.

— Neste contexto, a participación insti-
— tucional convértese en ferramenta clave
— para trasladarmos as nosas reivindica-
1520 cións aos diferentes ámbitos da Adminis-
— tración; por iso, é importante elaborar
— as propostas e difundilas tanto no in-
— terior como no exterior do sindicato.

— A acción institucional debe comple-
1525 mentarse coa creación de redes de coo-
— peración coas organizacións sociais no
— ámbito autonómico e mais no comarcal,
— para dar respostas máis amplas ás adver-
— sas políticas dos gobernos.

1530 As restricións orzamentarias teñen re-
— percusión, tamén, na articulación terri-
— torial da nosa comunidade: debemos
— avanzar cara a un modelo territorial que
— garanta unha prestación igualitaria dos
1535 servizos nunha conxuntura de menores
— recursos e que promova a cohesión so-
— cial. As infraestruturas, imprescindibles
— para o desenvolvemento económico des-
— empeñan igualmente un papel esencial
1540 na redución de desequilibrios territoriais
— e sociais.

Os nosos obxectivos:

- • Definir un novo modelo estable de
1545 concertación social.
- • Converter a participación institucio-
— nal na canle de transmisión das
— nosas reivindicacións.
- • Procurar alianzas estables coas or-
1550 ganizacións da sociedade civil para
— dar resposta aos recortes de dereitos.
- • Promover unha organización admi-

- nistrativa territorial adecuada á realidade actual.
- 1555 • Demandar investimentos en infraestruturas para a cohesión social e territorial.

Eixes de actuación:

- 1560 • Avanzar cara a un modelo de concertación permanente que só se plasme en acordos cando sexan de grande entidade e abarquen un conxunto de actuacións estratéxicas.
- 1565 • Mellorar a coordinación e complementariedade dos acordos que se acaden nos niveis territoriais e sectoriais.
- • Desenvolver a Lei de participación institucional na Administración autonómica: revisar e esixir o seu cumprimento en todos os organismos, garantir a nosa participación efectiva, a difusión das propostas e dos resultados das reunións e mellorar a coordinación interna.
- 1575 • Promover a regulación da participación institucional en ámbitos inferiores ao autonómico, mantendo os criterios da participación institucional na Administración autonómica.
- 1580 • Actualizar e dar a coñecer a nosa representación, participación e propostas nos distintos organismos. Facer seguimento da actividade dos distintos organismos e canalizar os resultados dos traballos.
- 1585 • Na procura da igualdade real de homes e mulleres en todos os ámbitos de intervención, promoveremos que a nosa representación institucional responda ao noso compromiso, establecendo unha presenza paritaria de homes e mulleres. De xeito periódico, revisaremos as porcentaxes de xénero, efectuando as correccións oportunas para conseguir a paridade.
- 1590 • Defender o mantemento do CES e do Consello de Relacións Laborais como organismos independentes con recursos abondos para poderen desenvolver o seu traballo de maneira efectiva.
- 1600 • Sistematizar o noso traballo nos organismos de participación institucional en materia de emprego, promovendo a implicación do conxunto da organización. Traballar para que os Comités Territoriais de Emprego se constitúan como verdadeiros instrumentos de planificación socioeconómica nos ámbitos locais.
- 1610 • Promover mecanismos de cooperación coa sociedade civil organizada nas cuestións en que teñamos coincidencias.
- • Promover unha reforma tributaria nos concellos para que converxan cos tipos tributarios do resto de España, e unha revisión do fondo de cooperación municipal e dos instrumentos complementarios de financiamento para que primen os concellos que establezan fórmulas de cooperación municipal e os que fagan un maior esforzo fiscal.
- 1620 • Impulsar a revisión do Pacto Local para que a descentralización de funcións se acompañe da vontade política e dos recursos orzamentarios suficien-

- tes para o seu desenvolvemento pleno.
- • Demandar as infraestruturas físicas necesarias para o desenvolvemento económico e o impulso da sociedade da información e o coñecemento, garantindo o acceso a ela do conxunto da poboación.
- 1630 • Esixir o cumprimento dos prazos establecidos para o remate das infraestruturas ferroviarias, o mantemento da rede convencional e a potenciación do uso da rede ferroviaria no transporte de mercadorías. Impulsar o fomento do transporte público, a intermodalidade e a loxística.
- 1635 • Defender a especialización dos portos, o establecemento dunha liña de cooperación estratéxica entre eles, a súa conexión cos polígonos industriais, aeroportos, ferrocarril e vías de alta capacidade, e o aumento da superficie útil ao seu servizo coa creación de portos secos ou zonas de actividade loxística debidamente conectadas.
- 1640 • Promover a especialización dos aeroportos en función da súa área de influencia (*hinterland*), cunha política de promoción única, a conexión co ferrocarril e as vías de alta capacidade e a creación dunha terminal aeroportuaria de carga en Galicia.
- 1645 • Demandar a posta en valor do noso patrimonio natural, ampliando as zonas de reserva, parques naturais, etc. e un uso racional e equilibrado do solo.

1.3. A negociación colectiva e a acción sindical

- 1665 A sucesivas reformas laborais e a reforma da negociación colectiva supuxeron un cambio no modelo de relacións laborais que desequilibra as relacións de poder nas empresas, debilita a clase traballadora, cuestiona o papel das organizacións sindicais e rompe unha histórica tradición de diálogo social e negociación.
- 1670 A potenciación do convenio de empresa supón a individualización das relacións laborais, atomiza a negociación colectiva e desprotexe moitos traballadores e traballadoras vinculados a convenios sectoriais.
- 1675 Estes cambios substanciais obríganos a redefinir a nosa estratexia de negociación colectiva para procurarmos unha maior intervención sindical que nos permita estender a cobertura ao conxunto de traballadoras e traballadores asalariados e atender as novas realidades laborais derivadas da globalización da economía e da descentralización produtiva (traballo autónomo dependente, teletraballo, traballo a domicilio, empresas de traballo temporal, contratas, subcontratas, empresas de servizos...). Para acadar estes obxectivos é necesario reforzar a organización do sindicato na empresa, impulsando a afiliación sindical, a participación de todas as persoas afiliadas na acción sindical e adecuar a formación sindical a esta nova realidade.
- 1685 As nosas reivindicacións de incorporación de medidas para eliminar as discriminacións directas e indirectas, me-
- 1690
- 1700

- llorar o acceso, a formación e a promoción no emprego, garantir a seguridade e a saúde no traballo e avanzar na corresponsabilidade de homes e mulleres na vida persoal e familiar teñen vixencia plena.
- 1705 Os contidos do Estatuto Básico do Empregado Público, que deberían desenvolverse na Lei de función pública de Galicia, tamén están afectados polas modificacións que permiten a aplicación dos procedementos de regulación de emprego no sector público cando nin sequera se desenvolveron materias básicas daquel como a propia negociación colectiva.

Os nosos obxectivos:

- • Recuperar, fortalecer e articular a negociación colectiva como instrumento regulador das condicións de traballo.
- 1720 • Acadar un acordo galego de negociación colectiva que reforce a negociación colectiva sectorial, dinamice os convenios colectivos e procure alternativas que favorezan o mantemento e a creación de emprego de calidade.
- 1725 • Dar prioridade ao mantemento do emprego e a súa estabilidade na negociación colectiva.
- 1730 • Procurar unha maior intervención sindical para estender a cobertura dos convenios.
- • Desenvolver as propostas do II Acordo polo Emprego e a Negociación Colectiva.
- 1735 • Defender o Estatuto Básico do Empregado Público como instrumento para desenvolver a negociación colectiva no sector público.
- 1740 • Incorporar a igualdade á negociación colectiva de forma real.

Eixes de actuación:

- 1745 • A consolidación do emprego e redución da temporalidade debe ser obxectivo central da negociación colectiva no actual contexto de crise e de recorte de dereitos; sen esquecer a igualdade, a seguridade e saúde e a formación.
- • A recuperación do peso dos salarios no PIB para que, pola súa vez, contribúan á reactivación da actividade económica. Garantir un salario mínimo de convenio.
- 1750 • Abordar o convenio de empresa desde a perspectiva de mellorar o convenio sectorial e atender ás distintas realidades que conviven nun centro de traballo.
- • Reforzar o papel homoxeneizador do convenio sectorial e unha adecuada organización da estrutura de negociación en cada sector, tendo en conta que os convenios sectoriais son os que garanten a cobertura de boa parte dos traballadores e traballadoras das pequenas e medianas empresas.
- • Fortalecer o papel das comisións paritarias para que realicen a xestión cotiá do convenio colectivo e do plan de igualdade, se é o caso, e supoñan unha maior intervención do sindicato na empresa como contraposición ao
- 1755
- 1760
- 1765
- 1770

- 1775 poder discrecional do empresariado.
- • A negociación colectiva debe dar res-
- posta aos cambios nas estruturas em-
- presariais e ás novas realidades laborais
- xa existentes ou que poidan xurdir.
- 1780 • Mellorar os instrumentos de partici-
- pación dos traballadores e traballado-
- ras tanto na información que debe
- facilitar a empresa como nas diferen-
- tes comisión ou grupos de traballo que
- 1785 se creen. Avanzar na creación de es-
- pazos para exercer este dereito, en
- particular nas empresas que teñen di-
- versos centros de traballo.
- • Potenciar a utilización do Acordo In-
- 1790 terprofesional Galego sobre procede-
- mentos extraxudiciais de solución de
- conflitos de traballo (AGA) en todos os
- novos supostos engadido polas sucesi-
- vas reformas laborais. Na mesma liña,
- 1795 asinar un acordo interprofesional para
- ampliar a solución extraxudicial aos
- conflitos individuais.
- • Asegurar a intervención sindical nos
- procedementos de regulación de empre-
- 1800 go. Na estratexia de manter o em-
- prego, defenderemos os procedemen-
- tos de regulación de emprego colec-
- tivos de suspensión ou redución de
- xornada como alternativa á extinción
- 1805 de contratos.
- • Propiciar que o Observatorio da Ne-
- gociación Colectiva do Consello Ga-
- lego de Relacións Laborais teña un
- papel máis activo no seguimento e ob-
- 1810 servación e dinamización da negocia-
- ción colectiva.
- • Promover unha maior relación entre
- a Comisión Autonómica para a Igual-
- dade na Negociación Colectiva e o Ob-
- 1815 servatorio.
- • Demandar o desenvolvemento do
- Estatuto Básico do Empregado Público
- en Galicia como marco para o desen-
- volvemento da negociación articulada
- 1820 na Administración pública galega.
- • Reivindicar a creación da mesa
- xeral de ámbito autonómico para o
- conxunto das Administracións públicas
- galegas, con presenza de todas elas, e
- 1825 na que os acordos xerais, sen invadir
- competencias municipais, afecten tamén
- as Administracións locais.
- • Avanzar na unificación de criterios
- e na homoxeneización de condicións
- 1830 entre os dous marcos xurídicos exis-
- tentes nas Administracións públicas:
- funcional e laboral.
- • Garantir o dereito á formación das
- persoas traballadoras a través da ne-
- 1835 gociación colectiva: cheque forma-
- ción, bolsa de horas, permisos indivi-
- duais de formación, definición do ac-
- ceso á formación, regulación do tempo
- dedicado á formación e á participa-
- 1840 ción das persoas traballadoras nos pro-
- cesos de recoñecemento das súas
- competencias profesionais adquiridas
- mediante experiencia laboral, regula-
- ción da promoción e clasificación pro-
- 1845 fesional e das prácticas non laborais e
- os contratos formativos.
- • Potenciar os diversos instrumentos
- de previsión social complementaria,
- especialmente de carácter sectorial,
- 1850 para dar cobertura ás PEMES; potenciar
- a participación sindical na súa xestión
- e nas comisións de seguimento e con-
- trol.
- • Reclamar igualdade salarial para
- 1855 traballos de igual valor; prestaremos
- especial atención nas plataformas dos
- convenios á igualdade salarial, elimi-
- nando as dobres escalas salariais e ou-
- tras fórmulas equivalentes que pro-
- 1860 voquen diferenzas retributivas.
- • Seguimento do cumprimento da
- cota de reserva para as persoas con
- discapacidade, a adaptación dos pos-
- 1865 tos de traballo e a mellora da accesi-
- bilidade.
- • Intensificar a acción sindical nos
- subsectores de atención e coidado de
- persoas dependentes, axuda a domici-
- lio, residencias, etc. para regularizar
- 1870 a situación contractual das persoas
- que traballan neles.
- • Articular os plans de igualdade na
- negociación colectiva aplicable na em-
- presa para que cumpran coa súa fun-
- 1875 ción; esta articulación permitirá facer
- fronte a situacións de desigualdade
- que poidan ter a súa orixe no convenio
- colectivo ou noutros acordos de apli-
- cación na empresa.
- • Incorporar homes á negociación dos
- 1880 plans de igualdade e mulleres ás
- mesas de negociación dos convenios,
- con criterios de transversalidade real
- e efectiva.
- 1885 • Elaborar un bo diagnóstico é im-
- prescindible para lograr os obxectivos
- de igualdade pretendidos nun plan de
- igualdade; polo tanto, partírase da
- premisa de avanzar na súa normaliza-
- 1890 ción ata lograr que forme parte habi-
- tual da negociación colectiva. Igual-
- mente importantes son os mecanismos
- de avaliación anual para facer segui-
- 1895 miento do grao de cumprimento e rea-
- lización de novas propostas.
- • Vincular a comisión de seguimento
- ou paritaria do convenio colectivo e a
- comisión de igualdade co obxectivo de
- alcanzar unha mellor articulación do
- 1900 proceso de negociación e unha maior
- complementariedade entre os conti-
- dos xerais do convenio e as medidas
- específicas en materia de igualdade
- do plan; facer coincidir o tempo de vi-
- 1905 xencia e de revisión e avaliación dos
- contidos acordados.
- • Se o plan de igualdade for negociado
- á marxe do convenio colectivo, pasará
- a formar parte do texto do convenio en
- 1910 canto se inicie a negociación deste.
- • Todos os plans de igualdade teñen
- que estar rexistrados, ben a través do
- rexistro do convenio se se negocian
- dentro del, ou, se non for o caso, no re-
- 1915 xistro de datos sobre a negociación co-
- lectiva (REGCON) como acordo de ne-
- gociación colectiva. É unha formalidade
- imprescindible para lle dar a relevancia
- que merece e poder establecer un con-
- 1920 trol oficial dos plans negociados.
- • Realizar un seguimento específico
- dos efectos da reforma laboral no em-
- prego, nas condicións de traballo e nas
- 1925 relacións laborais.
- • Intensificar o control sindical sobre a
- contratación, facendo seguimento das
- copias básicas dos contratos, con espe-
- cial atención ao límite de encadea-
- 1930 mento de contratos, aos contratos a
- tempo parcial concertados con mu-
- lleres, ás bolsas e ás contratas e sub-
- contratas.
- • Xeneralizar o uso do dereito á infor-
- 1935 mación económica das empresas tanto
- para a negociación colectiva como
- para coñecer a súa situación e antici-
- parnos a posibles situacións de crise.
- • Mellorar a coordinación entre estru-
- turas territoriais e sectoriais no desen-
- 1940 volvemento da acción sindical.
- • Seguir o desenvolvemento e execu-
- ción do Plan Estratéxico para a Preven-
- ción de Riscos Laborais 2011-2014
- acordado no proceso de diálogo social,
- 1945 con especial atención á participación e
- control do proxecto de saúde laboral da
- Consellería de Sanidade para a detec-
- ción de enfermidades profesionais a
- través dos servizos públicos de saúde.
- 1950 • Reivindicar a figura do delegado te-
- rritorial de prevención para garantir a
- participación de todos os traballadores
- e traballadoras nas actividades pre-
- ventivas, con independencia do ta-
- 1955 maño da empresa.
- • Promover a participación sindical no
- protocolo de coordinación para a in-
- vestigación eficaz e rápida dos delitos
- contra a vida, a saúde e a integridade
- 1960 física dos traballadores e traballadoras
- así como a execución efectiva das sen-
- tentzas condenatorias, subscrito entre
- a Consellería de Traballo e Benestar e
- 1965 a Fiscalía de Galicia.
- • Seguir denunciando a situación das
- persoas afectadas polo amianto para
- que se lles recoñeza como enfermi-
- dade profesional e evitar así procesos
- xudiciais; propoñer a posta en marcha
- 1970 dun fondo de compensación, mellorar
- e controlar o plan de vixilancia sanita-
- ria e facer aflorar a problemática no
- resto de sectores industriais.
- • En materia de drogodependencias,
- 1975 debemos seguir traballando a forma-
- ción e concienciación dos delegados e
- delegadas nas empresas e procurar a
- participación efectiva do sindicato na
- área laboral do Plan Drogas de Galicia.
- 1980
-
-
- 1985
-
-
- 1990
-
-
- 1995
-
-

1.4. A acción sindical na euronrexión

A euronrexión Galicia/Norte de Portugal estase a configurar como un espazo cada vez máis dinámico na creación e mobilidade de empresas e, polo tanto, unha área de gran mobilidade de traballadores e traballadoras.

A importancia da euronrexión reflíctese nos seguintes datos: Galicia representa o 6% de España e a Rexión Norte un 35,3% de Portugal, o que dá como resultado que a euronrexión supón o 11,5% do conxunto dos Estados (España e Portugal).

A creación de novas figuras xurídicas para a cooperación transfronteiriza, as

— eurociudades de Verín-Chaves, Valen-
— ça-Tui, a Axencia Europea de Cooperación
— Territorial, redes, mestrados comúns,
2000 prácticas en empresas, etc., precisan que
— se articulen políticas que fagan máis per-
— meable o espazo fronteirizo.

Os nosos obxectivos:

- 2005 • Converter a Axencia Europea de Co-
— peración Territorial nun verdadeiro
— ente de cooperación dotado de ca-
— pacidade política propia.
- 2010 • Incrementar a nosa participación en
— todas as estruturas transfronteiri-
— zas, ampliando os convenios de co-
— laboración que temos asinados
— como CSIr (Eixo Atlántico, Comuni-
— dade de Traballo, etc.), na procura
2015 de acordos que regulen as condi-
— cións de traballo nas empresas con
— sede non dous países (Galicia/Norte
— Portugal).
- • Potenciar as relacións sindicais bi-
2020 laterais nas macrorrexións e a pre-
— sentación de iniciativas sindicais.
- • Avanzar no estudo da realidade dos
— países lusófonos, facendo efectiva a
— participación do Sindicato Nacional
2025 nas súas estruturas sindicais.

Eixes de actuación:

- • Actualización dos estudos de obstá-
— culos á mobilidade, elaboración dunha
2030 guía do traballador e traballadora móbil
— europeo, facer publicidade das boas
— prácticas, realización de campañas es-
— pecíficas de información sobre as con-
— dicións de vida e traballo en relación
2035 coa mobilidade na eurorrexión, etc.
- • Colaborar coas federacións nacionais
— para promover a negociación colectiva
— no ámbito transfronteirizo, a creación
— de comités de empresa europeos nas
2040 empresas multinacionais galegas, a par-
— ticipación nos plans de responsabilidade
— social e a creación dun grupo de traba-
— llo específico coas empresas que xa o
— teñen.
- 2045 • Dar continuidade ao proxecto de coo-
— peración para a negociación colectiva
— no ámbito transfronteirizo aprobado
— pola CES.
- • Desenvolver proxectos no marco da
2050 macrorrexión RESOE (constituída por
— Galicia-Castela León, Beiras e Norte de
— Portugal), única en Europa na que non
— participan os Estados e na que está re-
— gulada a participación sindical.
- 2055 • Intensificar as relacións sindicais bi-
— laterais nas rexións do norte de Portu-
— gal, Bretaña francesa, País de Gales,
— etc., na perspectiva de conseguir a par-
— ticipación sindical na creación da ma-
2060 crorrexión atlántica así como na
— presentación de iniciativas sindicais.
- • Traballar na consecución dun pro-
— xecto liderado polo Sindicato Nacional,
— con implicación confederal, que per-
2065 mita a presentación de proxectos e
— unha maior cohesión entre as comuni-
— dades autónomas fronteirizas con Por-
— tugal, mediante a creación dun ins-
— tituto de estudos sindicais transfrontei-
2070 rizo con sede en Galicia.

OBXECTIVOS E EIXES DE ACTUACIÓN:

2. BLOQUE 2: EQUIDADE E COHESIÓN SOCIAL

- 2075 2.1. Defensa do modelo social: Reforzar e
— ampliar o noso estado de benestar
- 2.2. Migracións
- 2.2. Cooperación ao desenvolvemento.

2.1. Defensa do modelo social

— O grao de benestar alcanzado na nosa
— sociedade nos últimos trinta anos e máis
— ca relevante: servizos como o sistema
— público de pensións, unha sanidade in-
2085 tegral e especializada universal, un en-
— sino público de calidade e uns servizos
— sociais e de dependencia que ata agora
— ían en aumento así o certifican.

— O agravamento da crise económica e
2090 de emprego está a botar por terra este
— estado de benestar e provoca o aumento
— das situacións de exclusión social. O re-
— corte do gasto público —traducido en
— privatizacións, recortes na sanidade, no
— ensino e nos servizos sociais— incide nas
2095 desigualdades. Os servizos públicos son
— esenciais para garantir o principio de
— igualdade, polo que debemos esixir o
— seu fortalecemento e manter as inicia-
2100 tivas encamiñadas á súa defensa.

— Tanto o Goberno central como o ga-
— lego teñen a obriga de garantir a protec-
— ción social das persoas que residen en
— Galicia, poñendo neste momento espe-
2105 cial esmero na atención ás clases máis
— desfavorecidas, e dispoñendo de capa-
— cidade fiscal coa que obter recursos
— para financiar uns servizos sociais equi-
— tativos e que favorezan a cohesión so-
2110 cial. Nunha comunidade autónoma como
— Galicia, cunha poboación tan envelle-
— cida, a atención á dependencia é unha
— cuestión de xustiza social á que non se
— lle está a dar o seu verdadeiro valor e
2115 nin sequera se cumpre a Lei de promo-
— ción da autonomía persoal e atención a
— persoas en situación de dependencia.

— A atención primaria sanitaria e a rede
— de atención sociosanitaria son impres-
2120 cindibles; máis se cabe en Galicia, tan-
— to polo envellecemento da poboación
— como pola súa dispersión xeográfica.
— Pese a isto, as áreas de saúde están su-
— frindo modificacións baseándose en cri-
2125 terios de aforro, o que obriga a cida-
— danía a desprazarse ás cidades para re-
— cibir asistencia. Se a isto lle engadimos
— os últimos recortes do actual Goberno
— no transporte sanitario non urxente, o
2130 copagamento en próteses e ortopróteses
— e o repagamento de medicamentos, o
— dereito universal e accesible á asisten-
— cia sanitaria apártase aínda máis dos
— usuarios.

2135 Non podemos rematar esta introdu-
— ción sen falar do sistema financeiro.
— Cando o sistema financeiro internacional
— quebra e frea en seco a circulación cre-
— diticia, explota a burbulla inmobiliaria e
2140 a actividade económica entra en rece-
— sión. O resultado: desemprego, desi-
— gualdade e pobreza como consecuencia
— das políticas que se aplicaron para au-
— mentar a competitividade pola vía do

2145 descenso dos custos laborais e a loita
— contra o déficit mediante a redución do
— gasto social público. Unha minoría social
— que se beneficiou dos anos de bonanza
— e detén os mecanismos de poder está a
2150 aproveitar a crise para reverter os de-
— reitos sociais e laborais que tiveron que
— ceder outrora. Preténdese desmontar o
— modelo de estado de benestar e avanzar
— cara á individualización das relacións la-
2155 borais, mercantilizando e convertendo
— en negocio os dereitos sociais.

— Hoxe é evidente que detrás da crise
— económica están o sector financeiro e a
— burbulla inmobiliaria, e non os salarios
2160 nin as condicións laborais nin os servizos
— públicos.

— Hai que esixir unha verdadeira re-
— forma do sistema financeiro. Regular o
— funcionamento das entidades para ga-
— rantir a súa función social en relación co
2165 acceso ao crédito de familias e empre-
— sas, promovendo a economía produtiva
— e gravando as transaccións de capital es-
— peculativas.

2170 Doutra banda, a reforma do sistema
— financeiro e a conversión das antigas
— caixas de aforros en bancos ataca
— frontalmente unha parte da función
— das caixas. As caixas de aforros empe-
2175 zaron atendendo os segmentos de po-
— boación economicamente débiles e,
— aínda que co tempo se integrou na súa
— clientela un segmento de poboación
— semellante á dos bancos, aínda man-
2180 tiñan unha obra social da que, normal-
— mente, estes carecían. Ademais, as
— caixas situaban entidades en pobo-
— accións pequenas e de difícil acceso que
— resultaban menos rendibles para ou-
2185 tras entidades financeiras e, coa súa
— desaparición, créanse zonas de exclu-
— sión financeira.

— Por todo o devandito, desde CCOO
— traballaremos para conseguir que os re-
2190 cursos públicos destinados a rescatar as
— entidades financeiras se destinen a
— construír un potente sector financeiro
— baixo titularidade pública con vocación
— de permanencia no tempo, que actúe de
2195 contrapeso ao actual oligopolio finan-
— ceiro e que vele para que non existan
— estas zonas de exclusión financeira que
— sinalabamos.

Os nosos obxectivos:

- 2200 • Defender e fortalecer o papel dos
— servizos públicos.
- • Defender o noso sistema de sani-
— dade pública.
- 2205 • Defender o ensino público.
- • Reforzar a protección social.
- • Garantir a atención á dependencia
— como un dereito subxectivo.
- • Garantir o acceso á vivenda para
2210 evitar a exclusión.

Eixes de actuación:

- • Defender e fortalecer o papel dos
— servizos públicos.
- 2215 — Esixir a dotación dun financia-
— mento suficiente a todas as Admi-
— nistracións para o bo exercicio dos
— dereitos da cidadanía, achegando

- fondos de cohesión suficientes para as Administracións locais.
- 2220 — Esixir a consolidación dunha xustiza gratuita, áxil e próxima á cidadanía, potenciando a súa coordinación e organización, acercando as sedes aos cidadáns, cuns procedementos simplificados.
- 2225 — Esixir o investimento en transportes e comunicación; fomentar o acceso a un transporte público, que conecte axeitadamente as poboacións e barrios das nosas cidades.
- 2230 — Mellorar e organizar a coordinación de funcións e competencias entre as diferentes Administracións.
- 2235 — Traballar con vistas a que os concellos das principais cidades e vilas fagan plans de mobilidade sostibles que prevexan, entre outros aspectos, a accesibilidade aos polígonos industriais para que o transporte colectivo sexa unha verdadeira alternativa ao transporte privado.
- 2240 — Esixir un número suficiente de empregados e empregadas públicos, ben formados e cunhas condicións de traballo dignas para asegurar a calidade e eficiencia dos servizos que se prestan a toda a cidadanía, tendo en conta que son un factor fundamental para a cohesión social e a igualdade de oportunidades.
- 2245 — Apostar por unha reforma fiscal máis xusta e progresiva, que asegure os ingresos necesarios para soste os gastos que demanda unha saída da crise e consolide o estado do benestar.
- 2255 — Defender o servizo público de emprego para evitar a súa privatización.
- Preservar os consensos políticos e sociais en relación co sistema de pensións, que se manteñen desde 1996 no marco do Pacto de Toledo, ofrecendo alternativas aos retos que se lle presentan ao dito sistema.
- 2260 Desde o sindicato, temos seguir traballando para evitar a exclusión do mercado laboral de mulleres e mocidade. Tamén cómpre destacar que a integración no réxime xeral do réxime especial agrario e do réxime especial de empregados e empregadas do fogar deu cabo da discriminación de miles de traballadores e traballadores e achegou, así mesmo, cotizantes ao réxime xeral. Con todo, debemos seguir encarrilando o noso traballo para que, tanto uns como outros, acaden a igualdade nas súas condicións coas de todas traballadoras e traballadores.
- 2270 — Reforzar o papel da Administración pública como provedora de servizo de xestión pública directa, mostrando en todo momento a nosa oposición á privatización do público.
- 2285 • Defender o noso sistema de sanidade pública traballando nos seguintes aspectos:
- Destacar a calidade do noso sistema público sanitario, resaltando o efecto negativo que terá o sistema de copagamento para as persoas con
- menos ingresos ou máis enfermidades. Tamén hai que resaltar o efecto positivo que tería sobre a sanidade o maior investimento en prevención.
- 2295 Os Gobernos deben garantir a sostiabilidade financeira do sistema nacional de saúde, así como o dereito á asistencia sanitaria en condicións de equidade, sen recortar os investimentos en investigación.
- 2300 — Esixir o cumprimento do Plan Mellora de Atención Primaria dotando de recursos os centros de saúde.
- 2305 — Rexeitar a entrada de capital privado na construción de infraestruturas a cambio da privatización de servizos sanitarios e non sanitarios do sistema.
- 2310 — Consegur a derogación das normas impostas desde a Consellería para o acceso á tarxeta sanitaria.
- 2315 — Incidir na implantación de políticas de saúde preventiva e nos plans específicos de saúde para a muller, con equidade no acceso.
- Implantar a rede de atención sociosanitaria pública.
- 2320 — Esixir o crecemento dos dispositivos de hospitalización a domicilio, coidados paliativos e hospitais de día para unha mellora atención.
- 2325 — Esixir o cumprimento estrito da lei de incompatibilidades.
- 2400 — Controlar os concertos coa rede sanitaria privada que debe ser sempre complementaria da pública e non substitutiva.
- 2330 — Esixir a transparencia na xestión das listas de espera, controlando a autoconcertación nos centros.
- 2335 — Esixir a conversión dos consellos da área de saúde de órganos puramente informativos a consellos con verdadeira participación social positiva e resolutiva.
- 2340 — Esixir a conservación dos postos de traballo, con plans de estabilidade para os profesionais a través de ofertas públicas de emprego e interinidades nas contratacións, abandonando as prácticas dos contratos lixo.
- 2345 — Rexeitar os peches dos servizos sanitarios por motivos economicistas.
- Defender o ensino público traballando nos seguintes aspectos:
- Desenvolver a dimensión social da educación e incrementar a participación da comunidade educativa e social na adecuación da educación ás necesidades da sociedade; conseguir darlle á formación profesional a importancia que merece. Os Gobernos deben garantir o dereito a unha educación pública de calidade.
- 2350 — Na educación infantil apostaremos por unha rede pública que tenda á universalización do servizo e á súa gratuidade, polo menos para aqueles sectores cuxo nivel de renda así o requira. Para iso demandaremos que as Administracións públicas recoñezan e corrixan as deficiencias de escolarización de este alumnado.
- 2360
- 2365
- Traballaremos para que se recoñeza o carácter educativo desta etapa.
- Na educación primaria e secundaria, esixir a corrección dos problemas de planificación, xa endémicos, para garantir a creación de centros e a apertura de unidades escolares na periferia das cidades.
- Esixir a confección duns plans de calidade para previr o fracaso escolar e o abandono prematuro do sistema; centrarémonos na atención á diversidade e no alumnado inmigrante, opoñéndonos á segregación do alumnado desde 3.º da ESO que se pretende ca reforma educativa.
- Esixir que os cadros de persoal sexan adecuados ás necesidades do alumnado: integrar todos aqueles novos perfís profesionais necesarios e traballar pola desaparición das baixas taxas de reposición do persoal para volver ás ofertas públicas de emprego e recuperar os cadros de persoal que tiñamos antes dos recortes.
- Nos servizos educativos, garantir a extensión e gratuidade para aqueles que o necesiten, prestando especial atención aos menores que sexan dependentes e precisen atención polas súas dificultades de integración social.
- Para a formación profesional, esixir a dotación económica suficiente para os centros e a formación continuada do profesorado, o que garantiría unha rede de centros pública, dinámica e completa. Rexeitamos o modelo de FP dual que non responde á realidade da economía do noso país, co que se pretende desregular a formación profesional no sistema educativo e precarizar as relacións laborais das persoas en período de aprendizaxe.
- Na universidade, esixir un financiamento preciso das nosas tres universidades coa perspectiva da posta en marcha do proceso de Boloña, adaptando coa maior rapidez posible as titulacións ao espazo europeo de educación superior. Neste ámbito temos que consolidar os marcos de negociación. Combateremos a suba das taxas e a redución das bolsas, pois fan parte dunha política de *elitización* das ensinanzas superiores.
- Nos servizos socioeducativos teimaremos na consolidación e ampliación dos comedores escolares, actividades extraescolares, lecer e tempo libre. Demandarémolles ás autoridades educativas que tomen as rendas deste sector para que os fondos públicos que se invistan se empreguen en asegurarlles a extensión e gratuidade do servizo a aqueles que o necesiten.
- Esixir investimentos públicos suficientes —e facer o seu seguimento— para atender o alumnado con necesidades específicas de apoio educativo, e que non ten posibilidade de integración no ensino

- regulado, en centros asistenciais,
— ocupacionais e centros especiais de
— emprego ou centros que atendan
— menores baixo tutela xudicial.
- 2445 • Reforzar a protección social nas se-
— guintas liñas de actuación:
— — Esixir o establecemento dunha
— rede pública nos servizos sociais que
— lle permita á poboación utilíalos así
2450 como diminuír as diferenzas existen-
— tes entre a Galicia rural e a urbana.
— — Controlar e vixiar o cumpri-
— mento da Lei de inclusión saída do
— diálogo social de Galicia.
- 2455 — Esixir a dotación de recursos or-
— zamentarios suficientes que posibi-
— liten a existencia de servizos sociais.
— — Esixir que os Gobernos rectifi-
— quen a orientación das súas políticas
2460 sociais para recuperar o mante-
— nimento e mellora do estado do be-
— nestar como eixe fundamental do
— noso modelo social e en defensa da
— igualdade de oportunidades de
2465 homes e mulleres.
— — Esixir un aumento do orzamento
— destinado a previr e combater a vio-
— lencia machista.
— — Traballar na consecución dunha
2470 verdadeira rede de asistencia de ti-
— tularidade pública que poida com-
— plementarse coa iniciativa social e
— que garanta a información, o aseso-
— ramento e a dispoñibilidade de pra-
2475 zas en centros de acollemento a
— toda muller vítima de violencia ma-
— chista que o necesite. Crear xulga-
— dos específicos de violencia de
— xénero e tamén un protocolo de coor-
2480 dinación entre os equipamentos re-
— sidencais e o Servizo Galego de Co-
— locación, co fin de fomentar a
— inserción laboral das mulleres víti-
— mas. Establecer un protocolo de ac-
2485 tuación entre os corpos e forzas de
— seguridade e as casas e pisos de aco-
— llida, e insistir na urxente necesi-
— dade de pór en marcha o Consello
— Galego das Mulleres e o Observatorio
2490 da Violencia.
— — Continuar traballando na de-
— fensa do dereito das mulleres a to-
— maren libremente a súa decisión
— sobre a interrupción voluntaria do
2495 embarazo garantido na rede pública.
— Reclamamos unha axeitada educa-
— ción sexual no ensino para previr
— embarazos non desexados e a regu-
— larización da obxección de concien-
2500 cia do persoal sanitario, que garanta
— o dereito das mulleres.
— — Esixir á comunidade autónoma
— un plan demográfico de loita contra
— o proceso de envellecemento da co-
2505 munitade que sexa factible e inclúa
— medidas de conciliación familiar.
- • Esixir que a atención á dependen-
— cia se converta nun dereito real,
— para o que traballaremos nos seguin-
2510 tes aspectos:
— — Impulsar a coordinación socios-
— nitaria como medio de prevención
— da dependencia e garante dunha
— atención integral.
- 2515 — Creación dun plan de emprego
— ligado ás necesidades do sistema,
— tendo en conta tanto o emprego di-
— recto como o indirecto.
— — Facer un plan de relanzamento
2520 dos PIA que permita unha integración
— real das persoas con dependencia no
— sistema.
— — Traballar na consolidación da
— rede de centros e servizos, am-
2525 pliando a oferta pública e reducindo
— o volume das prestacións económi-
— cas aos termos de excepcionalidade
— que recolle a Lei 39/2006.
— — Avogar por un sistema de parti-
2530 cipación económica realmente pro-
— gresivo, que considere o nivel de
— recursos de cada persoa con depen-
— dencia para aqueles casos en que for
— necesario, e sempre tendo en conta
2535 que hai colectivos que non partici-
— parían no financiamento pola súa
— falta de capacidade económica.
— — Redobrar os esforzos para me-
— llorar a transparencia na xestión do
2540 sistema, dando continuidade á crea-
— ción do Sistema de Información para
— a dependencia.
— — Traballar, nos ámbitos onde for
— necesario, para eliminar o desequi-
2545 librio entre o financiamento estatal
— que reciben as prestacións económi-
— cas de coidado familiar e as presta-
— cións de servizos.
— — Seguir manifestándonos en con-
2550 tra do criterio do Goberno central
— de financiar por igual os coidados fa-
— miliares e os servizos. Cumpre aca-
— bar con este desequilibrio.
— — Acadar a coordinación entre todas
2555 as CC. AA. e a Administración central
— para garantir a implantación harmo-
— nizada do sistema en todo o Estado e
— conseguir, así mesmo, a plena e co-
— rrecta posta en marcha dos acordos do
2560 Consello Territorial en materia de
— acreditacións e o desenvolvemento
— das materias que aínda restan por
— acordar ao respecto.
— — Establecer e definir a carteira
2565 común de prestacións de cada un
— dos servizos que inclúe o catálogo.
— — Esixir unha dotación de recursos
— orzamentarios suficientes que posi-
— biliten o cumprimento da LAPAD así
2570 como o coidado e atención das per-
— soas con dependencia, tanto dentro
— como fóra do seu domicilio, pres-
— tado por persoal especializado.
— — Abrir un proceso de reafirma-
2575 ción do compromiso político e social
— co desenvolvemento da Lei e a im-
— plantación do sistema, insistindo na
— recuperación da LAPAD en todo o seu
— espírito.
- 2580 • Garantir o acceso á vivenda para
— evitar a exclusión:
— — Aplicar políticas decididas enca-
— miñadas a activar un uso máis racio-
— nal da vivenda e que garantan o
2585 acceso a unha vivenda digna que
— evite a especulación e os abusos.
— — Instar o pulo do mercado de alu-
— gamento, especialmente dirixido a
- xente nova, persoas maiores e ás ren-
2590 das máis baixas, co fin de activar un
— uso máis racional da vivenda e así ab-
— sorber unha parte considerable do
— parque excedente actual. Esixir que
— se poña no mercado, cun aluguer so-
2595 cial, o parque de vivendas das entida-
— des financeiras intervidas polo Estado.
— — Promover accións que axuden a
— conseguir unha regulamentación di-
— ferente da dación en pagamento,
2600 que protexa os máis débiles
— — Esixirlles ás distintas Adminis-
— tracións recursos orzamentarios para
— a rehabilitación das vivendas que o
2605 necesiten e implantar as Inspeccións
— Técnicas de Vivenda.
- 2.2. Migracións
- A situación de crise financeira e de
— emprego, sumada ás políticas europeas
2610 dos últimos anos de limitación da libre
— circulación de poboación inmigrante,
— minora a entrada de persoas doutros pa-
— ses e produce efectos de irregularidade
— sobrevida para aquelas persoas que non
2615 poden anovar o seu permiso de traballo
— e pasan a considerarse «irregulares».
- A situación irregular non pode privar
— as persoas nin da súa dignidade humana
— nin dos seus dereitos, tal e como se re-
2620 colle na declaración aprobada polo
— Grupo Mundial sobre Migración.
- Sentimentos e actuacións de racismo
— e xenofobia, xunto coa «aporofobia»
— (actitudes de medo, rexeitamento e dis-
2625 criminación que se exercen sobre os in-
— dividuals e poboacións que viven en
— situacións de pobreza), agudízanse en
— momentos de dificultades e desigualda-
— des económicas.
- 2630 Cada vez máis, as nosas actuacións di-
— rixidas á poboación inmigrante deben
— estar vinculadas ao emprego, ás presta-
— cións por desemprego, ao afloramento
— da economía informal, ao control da
2635 fraude na contratación e á vixilancia e
— sanción da explotación laboral, situando
— o emprego con dereitos como o ele-
— mento básico de integración.
- 2640 Os nosos obxectivos:
- Promover a integración laboral, so-
— cial e cultural das persoas inmigran-
— tes mediante unha intervención in-
— tegral e adaptada ás necesidades
— particulares de cada colectivo.
 - Defender, para garantilo, o acceso
— das persoas inmigrantes aos servizos
— públicos en condicións de igual
— dade, á marxe da súa situación ad-
— ministrativa.
 - Sensibilizar a poboación en xeral e
— os traballadores e traballadoras en
— particular dos valores beneficiosos
— da inmigración e promover un cam-
2655 bio de actitude positivo, loitando
— contra actitudes xenófobas e racis-
— tas minoritarias.
- Eixes de actuación:
- Fomentar a igualdade de trato e o
— respecto aos dereitos laborais e sindi-
— cais a través da negociación colectiva

- e os marcos de negociación coas Administracións.
- 2665 • Loitar contra á discriminación no ámbito laboral, facilitando información e formación ás persoas inmigrantes e ao conxunto de traballadores e traballadoras.
- 2670 • Traballar a vinculación sindical da poboación inmigrante e a súa afiliación e participación no sindicato.
- • Coordinar os nosos servizos especializados en atención á inmigración coas federacións nacionais e as unións comarcais, para facilitar o achegamento á poboación inmigrante e establecer a necesaria colaboración entre as organizacións e os instrumentos.
- 2675
- 2680

2.3. Cooperación e desenvolvemento

- A cooperación sindical representa o compromiso dos sindicatos dos países desenvolvidos coas organizacións homólogas dos países en vías de desenvolvemento. Como podemos verificar na nosa propia historia, as organizacións sindicais somos axentes imprescindibles para o fortalecemento democrático e o bo goberno; somos parte indispensable do diálogo social e da loita para acadar maiores investimentos sociais que favorezan e melloren a calidade de vida da poboación, contribuíndo a frear os efectos nocivos da deslocalización industrial.
- 2685
- A cooperación sindical fomenta que as empresas transnacionais cumpran as lexislacións vixentes e favorece a aparición de normas en prol dunhas condicións laborais decentes, tanto salariais como de saúde no traballo, de igualdade de xénero ou de respecto polas poboacións locais e polo medio natural.
- 2690
- 2695
- 2700

2705 Os nosos obxectivos:

- • Fortalecemento das organizacións sindicais nos países en vías de desenvolvemento.
- • Implicación das empresas a través da responsabilidade social empresarial.
- 2710 • Sensibilización da sociedade galega.
-

Eixes de actuación:

- • Desenvolvemento da Fundación Paz e Solidariedade, como instrumento do Sindicato para intervir na cooperación internacional e na información e formación da nosa afiliación.
- 2715 • Presentación de proxectos de cooperación sindical e de sensibilización.
- 2720 • Fomento da educación para o desenvolvemento, dirixida á afiliación e ao conxunto de traballadores e traballadoras, que posibilite unha mellor comprensión do proceso de globalización e as súas consecuencias para o mundo do traballo.
- 2725 • Xestión da páxina web da Fundación (www.pesgalicia.org) como elemento de denuncia e de reivindicación, colaborando coas organizacións amigas doutras partes do mundo para difundir a súas denuncias e demandas e como espazo común de encontro e de denuncia de todas as persoas colaboradoras da Fundación.
- 2730
- 2735

- • Participación nas redes de cooperación a través da pertenza á Coordinadora de ONG de Galicia e da colaboración coa rede de Fundacións Paz e Solidariedade do conxunto da Confederación.
- 2740
- • Avanzar en Galicia, xunto coas federacións nacionais, na implicación das empresas galegas mediante acordos de responsabilidade social corporativa.
- 2745
- 2750



OBJECTIVOS E EIXES DE ACTUACIÓN:

3. BLOQUE 3: Ser máis sindicato, máis próximo ás persoas afiliadas, aos traballadores e traballadoras na empresa e na sociedade

- 3.1. Axeitar o Sindicato Nacional ás novas realidades sociais e ao tecido económico de Galicia
- 3.2. Sindicalismo de proximidade
- 3.3. A comunicación, a participación e a extensión afiliativa
- 3.4. Mellorar a xestión dos nosos recursos
- 3.5. Os instrumentos do Sindicato

3.1. Axeitar o Sindicato Nacional ás novas realidades sociais e ao tecido económico de Galicia

- 2790 Asistimos a profundos cambios, produto do modelo de globalización económica neoliberal; cambios no eido social, económico, político, institucional e ideolóxico, que están a transformar as formas de produción, o concepto e modo de organización das empresas e as formas de traballo.
- 2795 O rexurdir das políticas neoliberais, o fortalecemento da dereita política e a fonda crise económica e financeira, que serve como coartada para aplicar recortes económicos e de dereitos políticos e laborais, esixen un sindicato nacional máis próximo ás persoas afiliadas, aos traballadores e traballadoras dentro e fóra da empresa, un sindicato nacional máis aberto á sociedade galega, máis forte, máis solidario, máis confederal.
- 2800 O Sindicato Nacional de CCOO de Galicia é unha confederación que agrupa,
- 2805
- 2810

- en igualdade de dereitos e obrigas, estruturas territoriais e federativas. Estas estruturas articulan a confederalidade.
-

- 2815 O S. N. de CCOO de Galicia, dende a súa autonomía e compromiso, é unha das maiores organizacións sociais de Galicia, e está decontino obrigada á mellora da súa constitución orgánica, entendida esta como estrutura pero tamén como cultura e como conxunto de colectivos e persoas.
- 2820

- No S. N. apostamos por unha estrutura territorial comarcal, dadas as características propias de Galicia: concentración empresarial (e demográfica) na costa, despoboamento (empresarial e humano) no interior, dispersión xeográfica, etc.
- 2825

- A experiencia acumulada dende que conformamos a estrutura comarcal en Galicia levounos a proceder a algunhas fusións en congresos anteriores. Tendo en conta esta experiencia e a aposta que neste proceso congresual se está a facer para racionalizar e optimizar os recursos de que dispoñemos, de acordo coas posibilidades reais, tanto en medios humanos como materiais, cómpre un novo esforzo de simplificación nas estruturas en que o S. N. ten a potestade de decidir; as unións comarcais e intercomarcais.
- 2830
- 2835
- 2840

Os nosos obxectivos:

- • Impulsar a confederalidade, a solidariedade no seo do Sindicato Nacional no ámbito interfederal e entre ramas e territorios.
- 2845 • Integrar a transversalidade de xénero no conxunto da organización e no traballo sindical.
- • Impulsar a coordinación e a cooperación, evitando baleiros e duplicidades.
- 2850 • Impulsar medidas organizativas nos centros de traballo complexos.
- • Impulsar a organización dos colectivos que non organizamos dende a empresa.
- 2855 • Axeitar as estruturas de participación das persoas afiliadas.
- • Simplificar e reducir os órganos de dirección.
- 2860

Eixes de actuación:

- • Establecer plans de traballo que reforcen a solidariedade no seo das federacións entre os distintos sectores.
- 2865 • Elaborar un mapa de recursos organizativos que se recollerá no sic (sistema informático confederal), mediante o cal se propicie un maior coñecemento e racionalidade na súa asignación, vinculándose sempre a obxectivos precisos e avaliábeles, co criterio de paridade entre homes e mulleres.
- 2870 • Implantar medidas de carácter coercitivo aplicables ás organizacións que non actualicen os datos organizativos das estruturas da súa competencia no sic.
- 2875 • Os recursos humanos que emanan do crédito horario e dos acordos coas empresas e Administracións xestiónanos as federacións nacionais. Estas teñen que ser especialmente sensibles ás necesidades das organizacións territoriais. Cómpre acadar acordos —en aplicación dos
- 2880

- 2885 códigos de utilización de dereitos sindi-
— cais aprobados polas diferentes federa-
— cións— que establezan a mobilidade des-
— tes recursos humanos entre estruturas.
— • Establecer protocolos de coordina-
2890 ción entre as ramas e territorios de
— xeito que, no exercicio diario das com-
— petencias de cada estrutura, evitemos
— duplicidades e consigamos encher os
— baleiros que poidan producirse.
2895 • Fixar fórmulas organizativas que fa-
— ciliten a incorporación da mocidade no
— sindicato, intensificando o traballo nos
— centros educativos (FP e universidade),
— e establecer protocolos de cooperación
2900 con organizacións de estudantes e de
— mozos e mozas cos que compartamos
— obxectivos.
— • A prioridade do S. N. con respecto
— aos diferentes colectivos de traballo
2905 autónomo será con TRADE, para o que se
— crearán agrupacións sectoriais no eido
— federal. Adaptar a carta de servizos con
— aqueles aspectos relacionados coa ac-
— tividade propia dos TRADE.
2910 • Propostas formativas específicas
— para os TRADE, tanto na vertente sindi-
— cal como na profesional.
— • Compatibilizar a Federación de
— Pensionistas e Xubilados coa dobre
2915 adscrición.
— • Nas empresas e centros de traballo,
— o ámbito principal e esencial de parti-
— cipación é a sección sindical.
— • Simplificar os órganos de dirección.
2920 Propoñemos reducir o número de mem-
— bros, establecendo criterios nas distin-
— tas estruturas e organizacións que
— garantan os elementos centrais do tra-
— ballo sindical, isto é, acción sindical e
2925 desenvolvemento organizativo, obxec-
— tivando un número mínimo e máximo
— de persoas nestes órganos e garantindo
— a paridade ou proporcionalidade de
— homes e mulleres.
2930 • Tendo en conta as dimensións, canto
— a afiliación e número de delegados e
— delegadas, así como unha mellor racio-
— nalización dos recursos, propoñemos a
— fusión da U. C. de Arousa coa de Pon-
2935 tevedra, e a da Mariña coa de Lugo. A
— Comisión Executiva Nacional presen-
— tará ao Consello Nacional, no prazo
— máximo de seis meses desde a celebra-
— ción do X Congreso, unha proposta que
2940 incluíra a metodoloxía para efectuar as
— fusións propostas, así como a denomi-
— nación das estruturas territoriais do
— Sindicato Nacional.
— • Os órganos de dirección do Sindicato
2945 Nacional, que se rexerán polo principio
— de redución significativa dos seus com-
— poñentes, serán os seguintes:
— — Congreso Nacional
— — Conferencia Nacional
2950 — Consello Nacional: máximo ór-
— gano de dirección entre congresos
— — Comité de Dirección Nacional:
— órgano de dirección que estará
— composto pola Secretaría Xeral
2955 do S. N., a Comisión Executiva
— Nacional e as secretarías xerais
— das federacións nacionais e unións
— comarcais ou intercomarcais.
- — A Comisión Executiva Nacional:
2960 que poderá elixir no seu seo un se-
— cretariado, para o desenvolvemento
— e aplicación dos acordos do Comité
— de Dirección Nacional e do Consello
— Nacional.
2965
- 3.2. Sindicalismo de proximidade**
— Desenvolver o sindicalismo de proximi-
— dade require fortalecer a estrutura de
— rama máis próxima ao centro de traballo
2970 e á empresa.
— Temos que partir da base de que o te-
— cido produtivo galego se basea na pe-
— quena empresa, e que cómpre que o sin-
— dicato se sitúe con forza e protagonismo
2975 na empresa e no centro de traballo.
— As dificultades dalgunhas federacións
— nacionais para atenderen as PEMES nal-
— gunhas comarcas obrigan á cooperación
— interfederal e territorial, por exemplo
2980 no sostemento de locais de atención ás
— persoas afiliadas.
—
- Os nosos obxectivos:**
— • Impulsar a presenza do sindicato
2985 nos centros de traballo.
— • Impulsar a organización para a
— atención ás PEMES.
— • Impulsar a consolidación das sec-
— cións sindicais.
2990 • Impulsar a participación das persoas
— afiliadas nas estruturas do sindicato
— na empresa.
— • Incrementar a representatividade
— do S. N. conseguindo ser o primeiro
2995 sindicato de Galicia nas eleccións sin-
— dicais.
—
- Eixes de actuación:**
— • Articular nas PEMES fórmulas organi-
3000 zativas flexibles e funcionais, coordi-
— nando a acción sindical e a par-
— ticipación naqueles centros onde pres-
— ten servizos empresas de diferentes
— federacións.
3005 — Subcontrata. Cooperación inter-
— federal e, se for preciso, coordina-
— ción coa organización territorial. A
— estrutura do sindicato na empresa
— principal é determinante.
3010 — Franquías. Teñen escasa rele-
— vancia en Galicia. Tenderase a crear
— unha sección sindical única.
— Para o resto de PEMES, as federa-
— cións nacionais establecerán redes
3015 de atención sindical. No caso daque-
— las federacións nacionais que mani-
— festen limitacións, articularanse
— mecanismos de cooperación interfe-
— deral e, se for preciso, de coordina-
3020 ción coa organización territorial, co
— fin de evitar baleiros de atención
— sindical.
— O criterio para abrir ou manter
— a actividade de atención a través
3025 dos locais sindicais basearase na súa
— rendibilidade sindical e que poidan
— ser atendidos en aplicación do reco-
— llido nos códigos de utilización de
— dereitos sindicais.
3030 — A apertura de novos locais deberá
— ser aprobada polo Consello Nacional.
— • As seccións sindicais
- Manter a constitución obrigatoria
— naqueles centros de traballo e empre-
3035 sas con 25 ou máis persoas afiliadas.
— Estará nos plans de traballo
— das federacións nacionais, por ser
— da súa competencia, a incorpora-
— ción no sic de todas as seccións
— sindicais constituídas.
3040 — Aprobar un regulamento de fun-
— cionamento das seccións sindicais.
— Incorporar ás seccións sindicais a
— obriga establecida nos estatutos do
— sindicato con respecto á presenza
3045 paritaria ou proporcional de homes
— e mulleres na súa composición, na
— repartición de responsabilidades e
— de crédito horario.
— Sistematizar o vínculo dos ob-
3050 xectivos particulares cos máis xerais
— do sindicato, polo que cómpre fixar
— a realización de asembleas de sec-
— cións sindicais.
3055 • As eleccións
— As eleccións sindicais non só consti-
— túen a mellor expresión da participación
— dos traballadores e traballadoras e a
— constatación da lexitimación democrá-
3060 tica dos sindicatos, senón que son unha
— vía de extensión do sindicalismo.
— Os resultados do período 2007-2011
— foron claramente positivos para CCOO
— en Galicia, pois superamos a posición
3065 negativa da que partiamos reducindo a
— diferenza coa UGT a menos do un por
— cento e recuperamos unha diferenza
— substancial ao noso favor en relación
— coa CIG. Estes resultados colócanos na
3070 mellor posición que nunca tivemos para
— acadarmos a primacía sindical en Gali-
— cia, para sermos o primeiro sindicato de
— Galicia.
— É importante salientar o incremento
3075 de delegadas con respecto ao de dele-
— gados, consecuencia dos efectos da crise
— económica e tamén dunha maior parti-
— cipación das mulleres e da súa implica-
— ción co noso sindicato.
3080 Un elemento esencial na consecución
— destes resultados foi que todas as nosas
— estruturas consideraron as eleccións sin-
— dicais como unha tarefa permanente e
— habitual do noso traballo. Isto, sumado
3085 ao importante esforzo realizado dende
— todas as estruturas no período de espe-
— cial concentración electoral, explican os
— excelentes resultados acadados.
— • Ser o primeiro sindicato en Galicia
3090 — Manter esa consideración de
— tarefa permanente.
— O traballo electoral é respon-
— sabilidade das organizacións de
— rama que, para racionalizar esfor-
3095 zos e recursos, aprobaremos plans
— de traballo federais comarcaliza-
— dos e con obxectivos avaliábles.
— Os plans de traballo garantirán
— a presenza do sindicato en todos
3100 os procesos electorais.
— Se as estruturas de rama non
— puidesen garantir a presenza en
— todos os procesos electorais, a tra-
— vés da CEN estableceranse ele-
3105 mentos de coordinación e coo-
— peración interfederal coa participa-

— ción das organizacións territoriais.

— Cada federación nacional regulará o procedemento de elaboración das candidaturas para concorrer ás eleccións sindicais, de xeito que quede garantida a presenza de mulleres con criterios de paridade, ou, como mínimo, de xeito proporcional ao nivel de afiliación en cada empresa. Garantirase a presenza de mulleres nos primeiros postos de cada candidatura.

— Integrar estruturalmente nas listas electorais os afiliados e afiliadas inmigrantes, en número acorde á porcentaxe da afiliación que representan.

— Incrementar a nosa presenza nas empresas brancas.

3.3. A comunicación, a participación e a extensión afiliativa

— É necesaria unha ben definida política de comunicación, pois somos conscientes de que o obxectivo prioritario da comunicación está ao servizo do desenvolvemento organizativo do sindicato. Por tanto, a comunicación non pode estar vinculada unicamente á conxuntura, senón que ha transcendela, dotándoa dunha dimensión inequivocamente sindical que incorpore, en consecuencia, os elementos que conforman a nosa cultura organizativa: identidade, imaxe, principios e valores do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia.

— A comunicación é unha ferramenta para que participen as persoas afiliadas nas estruturas en que se encadran (sección sindical, asemblea de delegados e delegadas de sector, sindicato comarcal). As asembleas xerais de delegados e delegadas non son as estruturas de base do sindicato, non son instrumentos para a participación, senón actos de información e mobilización.

Os nosos obxectivos:

- Definir e coidar mellor a nosa política de comunicación.
- Potenciar a participación das persoas afiliadas nas estruturas en que se encadran.
- Impulsar o crecemento afiliativo.
- Impulsar a fidelización das persoas afiliadas.
- Fomentar unha política de comunicación que utilice unha linguaxe inclusiva, con imaxes e contidos que promovan a igualdade de xénero.

Eixes de actuación:

- Definir mellor a nosa política de comunicación:
 - Temos que destacar pola transparencia informativa, tanto para a xente que participa da organización como para a que queremos organizar, e para outras organizacións, institucións e o resto de xente coa que temos relación (e, como organización sindical, a nosa vocación é relacionarnos con todas as persoas traballadoras).

— Información non é o mesmo que comunicación. A comunicación é unha responsabilidade transversal, pero non é a información. A comunicación culmina os procesos de información interna e externa, da que podemos participar, e defínenos de cara ao exterior. Non todo é información nin toda a información é comunicación. Mentres que da información participamos todos e todas, interna e externamente, a comunicación —como aquilo que traslada cara a fóra o resultado do proceso de información— só se debe desenvolver desde as responsabilidades sindicais adecuadas.

— Daquela, a información debe incorporarse plenamente no conxunto de factores e tarefas que compoñen a acción sindical, en todos os niveis, e non limitarse a «acompañala».

— Sobre todo, debe establecerse como ferramenta para a participación, co fluxo bidireccional necesario, e sempre referíndonos á información.

— Para a comunicación é imprescindible a maior coordinación posible, así como a planificación e seguimento permanente das nosas relacións cos medios.

— Tamén debemos coidar ao máximo a comunicación non dirixida aos medios: todos os soportes e canles que o sindicato utilice para informar deben ser coherentes, rigorosos, coidados, e deben comunicar, non só facer ruído. Así mesmo, as Secretarías de Muller e Comunicación elaborarán un protocolo de comunicación con perspectiva de xénero para que utilice o conxunto da organización.

• O próximo período debemos organizar coordinada e eficientemente os soportes e canles de comunicación, configurando un auténtico sistema de comunicación integral. Para iso cómpre:

— Seguir optimizando a páxina web para dotala de máis utilidade, máis servizos e tamén de máis información, de xeito que se reflicta nela dunha maneira global todo o relevante que ocorre no sindicato e nas súas estruturas e organizacións e mais na vida sociolaboral de Galicia.

— Establecer o sistema de comunicación interna do noso sindicato, fixando unha «árbore de distribución», acordada coas estruturas e con indicación clara dos emisores e receptores, así como das canles intermedias.

— Potenciar o labor de comunicación en todas as estruturas. Non debe haber ningunha estrutura federal nin comarcal do sindicato sen unha persoa que asuma a tarefa da comunicación. Reforzarase a coordinación destes responsables e poranse en marcha actuacións específicas de formación para elas.

— O Gabinete de Comunicación redimensionará a súa actividade, consolidando as relacións cos medios e

3255

—

—

—

—

—

3260

—

—

—

—

3265

—

—

—

—

3270

—

—

—

—

3275

—

—

—

—

3280

—

—

—

—

3285

—

—

—

—

3290

—

—

—

—

3295

—

—

—

—

3300

—

—

—

—

3305

—

—

—

—

3310

—

—

—

—

3315

—

—

—

—

3320

—

—

—

—

3325

—

—

—

a incidencia neles das nosas comunicacións; contará para iso coa coordinación e a corresponsabilidade das federacións nacionais e unións comarcais.

— Coidar a posta en escena das conferencias de prensa: trasladaremos aos medios e á cidadanía a imaxe de CCOO de sindicato de homes e mulleres, fomentando unha participación paritaria nas conferencias de prensa e presentacións públicas.

— Desenvolver a canle Galicia Sindical Televisión, unha vez realizado o estudo pertinente e resoltas as necesidades loxísticas e militantes, como unha auténtica televisión por Internet e asemade unha ferramenta máis da política de comunicación do sindicato. Dotarase dunha programación estable e dun contido eminentemente informativo.

— *Galicia Sindical* manterá a súa periodicidade e consolidará a súa función como órgano de comunicación do sindicato. Isto esixe reforzar a súa difusión e a coordinación da súa redacción e edición, para poder incorporar as noticias laborais máis importantes, así como coa posición de CCOO nos temas da actualidade económica e social. O reto fundamental debe ser chegar ao máximo de centros de traballo a través do correo electrónico, sen menosprezar a súa difusión no resto de estruturas sindicais, afiliación e todas aquelas persoas interesadas e simpatizantes.

— Redes sociais: temos que consolidar a nosa acción nas novas tecnoloxías e nas redes sociais, mantendo o rigor e coidado necesarios para que realmente nos sirvan como canles para a comunicación. Por iso o Sindicato Nacional e as súas organizacións terán un único perfil oficial en Twitter e en Facebook (e neste caso será no formato de web que esta rede social destina para organizacións, e non en perfís persoais), amais do seu espazo correspondente na web do Sindicato Nacional. Outras webs e blogs de estruturas tanto federais (seccións sindicais incluídas) como comarcais han conter información oficial desas organizacións. Toda a información que se difunda nestes espazos será en galego, tal e como establecen os estatutos do Sindicato Nacional para a súa comunicación externa.

— Elaborarase e aprobarase no Consello do Sindicato Nacional un protocolo que rexerá a apertura e xestión de webs, blogs e espazos nas redes sociais das estruturas sindicais, tanto federais (seccións sindicais incluídas) como comarcais, sen que ningunha delas poida actuar á marxe do devandito protocolo, dada a importancia que ten este asunto; polo tanto, estarán suxeitas ao disposto nas nosas normas e regulamentos no referen-

— te a incumprimentos de acordos.

3330 — Debemos explorar as posibilidades de conseguir intervencións periódicas nos medios de comunicación, tanto no ámbito nacional como nos locais, en forma de tribunas na prensa, participación en coloquios, etc. Ademais, debemos consolidar os contactos e a coordinación con compañeiros e compañeiras que participan habitualmente nos medios de comunicación pola súa actividade profesional, para que se fagan eco das nosas propostas.

— • Impulsar o crecemento afiliativo:

— Os efectos da crise económica, especialmente o desmesurado incremento do número de persoas que perderon o seu posto de traballo, fixéronse notar nos niveis de afiliación ao S. N. de CCOO de Galicia. Se analizamos a evolución dos niveis de afiliación por sexos nestes últimos anos, comprobamos que crece a afiliación de mulleres, mentres que baixa entre os homes.

3350 — Ao igual que conseguimos que as eleccións sindicais se converteran nunha tarefa prioritaria e ordinaria, toca agora conseguir o mesmo no eido da afiliación. Hai un importante consenso no sindicato sobre a necesidade de reforzar a nosa autonomía ante as empresas, os partidos políticos e as institucións. E unha das vías máis importantes é mellorar a proporción entre os ingresos por cotas e os custos ordinarios do sindicato. O obxectivo ten que ser, ineludiblemente, que as cotas abonden para garantir a actividade ordinaria do sindicato: negociación colectiva, atención á afiliación, eleccións sindicais, concertación social...

3360 — Ademais, a afiliación ao sindicato ten un valor engadido porque significa o compromiso dos traballadores e traballadoras cos nosos obxectivos e principios. O actual momento en que o sindicato está a soster unha intensa loita contra da política dos Gobernos, de recortes de dereitos laborais e sociais, debe servir para que as persoas traballadoras tomen conciencia da necesidade de soster o sindicato, da utilidade deste como bastión das conquistas dos dereitos laborais e, polo tanto, ser un elemento máis para afiliar.

— Por iso cómpre:

3385 — Ampliar o plan de traballo, que ten como primeiro obxectivo frear a caída que se está a producir ao longo de 2012. Posteriormente, establecer plans de traballo para recuperar o crecemento afiliativo.

3390 — Os plans de traballo establecerán obxectivos netos de federación por comarcas e sectores.

— Os plans de traballo establecerán o número neto de delegados e delegadas que se pretende afiliar así como sistemas de avaliación.

— Incidir na importancia que ten estar afiliado/a.

3400 — Incrementar a nosa presenza nas empresas brancas.

— Incorporar a afiliación á vida do

— sindicato, nas estruturas de participación e toma de decisións.

3405 — Promover a afiliación ao Sindicato das persoas inmigrantes mediante campañas específicas, ata normalizar o nivel con respecto ao conxunto de traballadores e traballadoras, especialmente nos ámbitos en que a afiliación é inferior á media.

3410 — • Fidelización das persoas afiliadas: Unha das grandes eivas que sufrimos tradicionalmente no eido da afiliación é a taxa de rotación: a afiliación máis estable, a que máis permanece, é a que se produce na sección sindical ou no seo dos órganos de participación sindical na empresa, velaí a importancia do sindicalismo de proximidade. Pola contra, a máis volátil é a que se afilia cando acode á organización con algún problema concreto.

— Os avances dos últimos catro anos na ordenación e racionalización dos servizos xurídicos cremos que son un elemento importante que dará os seus froitos na fidelización da afiliación. O valor da antigüidade na afiliación para acceder aos servizos xurídicos con custos máis baixos, ata chegar á gratuidade, vai producir efectos positivos en pouco tempo.

3425 — Cómpre:

3430 — • Mellorar os servizos de asesoría xurídica, económica, saúde laboral, etc. difundindo as vantaxes que teñen as persoas afiliadas.

— • Garantir nas nosas asesorías a cobertura de todas as especialidades do dereito relacionadas co mundo do traballo.

3440 — • Trasladar ao conxunto da afiliación o traballo das Secretarías da Muller e as súas propostas, boletíns de información, campañas, etc., co fin de vincular as persoas afiliadas aos nosos obxectivos de igualdade.

— • Mellorar as guías de servizos das unións comarcais, como un servizo máis que lle ofrece o sindicato ás persoas afiliadas e un xeito de recuperar a cota.

3450 — • Reforzar a Unidade de Atención Telefónica do S. N., que é unha das máis efectivas de España en canto a recuperacións consolidadas.

3455 — • Impulsar o funcionamento de GESTEL en coordinación cos equipos de atención sindical.

3460 — • Dar prioridade ás persoas afiliadas na formación. (Convén facer un estudo do impacto da formación na afiliación.)

— • Cada ano faremos unha avaliación e seguimento afiliativo de homes e mulleres, establecendo medidas de corrección naqueles ámbitos onde a afiliación feminina é menor ou medra menos.

3465 —

3470 **3.4. Mellorar a xestión dos nosos recursos**

— A profunda crise económica que padecemos e o sostido ataque da dereita política e social contra do movemento sindical, a través dunha campaña de desprestixio e cuestionamento da lexitimidade do sindicalismo confederal e de

— clase, co obxectivo estratéxico de debilitar o movemento sindical mediante a notable redución de recursos materiais e humanos está a producir efectos sobre o Sindicato Nacional.

3480 — Isto obriga a xestionar os recursos, tanto os económicos como os humanos ou técnicos, con transparencia e eficacia. Hai facer máis cousas con menos recursos e nun escenario máis hostil, garantindo a total autonomía na toma de decisións do Sindicato Nacional con respecto dos Gobernos, partidos políticos, patronais e demais institucións.

3485 — O S. N. ten a obriga que xestionar os recursos coa maior eficiencia, transparencia, solidariedade e cooperación entre as súas estruturas, posto que estes recursos proceden das cotas das persoas afiliadas, dos ingresos por prestación de servizos (especialmente as asesorías), a actividade das fundacións e os programas subvencionados. Temos, por tanto, unha gran responsabilidade coa afiliación e coa sociedade en xeral.

3490 — Neste sentido, dende o S. N. aplicamos unha serie de iniciativas de carácter confederal que, polo seu sentido instrumental, son a mellor garantía de funcionamento eficaz e transparente.

3495 — • Actualización e aplicación do manual de procedementos

— • Posta en marcha dos sistemas informáticos sic

3500 — • As ferramentas contables confederais (Dimoni DCA)

— • As auditorías internas, a Comisión de Control Administrativo e Financeiro (CCAF)

3505 — • Auditorías externas

— • Posta en marcha do portal do empregado/a

— Así mesmo, producíronse melloras no funcionamento e financiamento das asesorías xurídicas, co desenvolvemento do Servijur e mais coa creación dun procedemento centralizado de xestión de cobramentos nas asesorías do Sindicato Nacional.

3520 — Todas estas ferramentas poden mellorar o funcionamento do sindicato e facelo máis eficaz e transparente, pero é necesaria a súa aplicación por parte das organizacións.

3530 — O novo fondo de atención federal nas comarcas establece un sistema de solidariedade entre as organizacións territoriais, xa que, por unha banda libera de gasto de persoal aquelas unións territoriais que apenas poden afrontalo sen un excesivo déficit, cubrindo este gasto cos excedentes de cada unha das unións territoriais de Galicia, así como o excedente, se o houber, da repartición da contía correspondente ao Fedoga extraordinario destinado aos territorios. Por outra banda, a CEN, no canto de facer achegas extraordinarias, dota este fondo co seu excedente orzamentario, de xeito que o resultado da CEN, unha vez afrontados os déficits dos gabinetes, sexa cero.

3540 — Noutro nivel (posto que este fondo está destinado a impulsar e reforzar o

3550

— sindicalismo de proximidade), de existiren achegas da Confederación para contratacións destinadas a este obxectivo, intégranse neste fondo baixo o principio de cofinanciamento, de xeito que cada unha das contratacións se financia na porcentaxe que estableza a Comisión Executiva Confederal, e o resto a partes iguais pola Comisión Executiva Nacional e aquelas federacións nacionais para as que van traballar estas persoas segundo o plan de traballo que por consenso deberá establecerse. Na actualidade, estas porcentaxes son do 25% cada unha.

3565

Os nosos obxectivos:

— • Mellorar a transparencia da xestión dos nosos recursos.

— • Racionalizar os recursos humanos e financeiros, garantindo a autonomía do Sindicato Nacional.

— • Aplicar o código de utilización dos dereitos sindicais.

— • Crear un código de boas prácticas (o/a permanente sindical).

3575 — • Impulsar a formación sindical.

— Eixes de actuación:

— • Mellorar a transparencia da xestión dos nosos recursos

3580

— Coñecemento recíproco por todos os órganos de dirección da totalidade de recursos dispoñibles de cada unha das organizacións, tanto económicos como os humanos e técnicos.

3585

— Procedemento áxil de elaboración e seguimento orzamentario.

— Establecemento de mecanismos áxiles e seguros para os procesos de liquidación dos gastos e ingresos comúns, avanzando na súa integración na UAR, co seguimento e participación da Comisión de Gastos e Ingresos Comúns do S. N.

3595

— Mantemento, racionalizando o gasto, das auditorías externas como instrumento de transparencia.

— • Racionalizar os recursos humanos e financeiros, garantindo a autonomía do Sindicato Nacional

3600

— Avanzar nunha xestión integrada e integral dos recursos que nos permita, por unha banda, optimizar e racionalizar os escasos recursos humanos e económicos cos que imos contar e, por outro, minimizar o gasto.

3605

— Mellorar o procedemento de elaboración do orzamento integrado, como ferramenta de planificación dos recursos do conxunto da organización. O orzamento equilibrado como garantía de autosuficiencia.

3610

— Elaborar o plan de tesourería, o plan de investimentos e a potenciación de políticas de aforro e temporalización dos esforzos económicos.

3615

— Establecer o cumprimento de *ratios* máximas e mínimas con referencia aos ingresos propios, aplicables aos gastos de persoal, servizos profesionais independentes, formación, subvencións e investimentos, así como as *ratios* de solvencia.

3620

3625

— Regular o aspecto de redistribución de recursos que supoñen os fondos de solidariedade (FEDOGA e FATT).

3630

• Aplicar o código de utilización dos dereitos sindicais

3635

— Impulsar acordos en aplicación do Código de utilización de dereitos sindicais; ten especial relevancia establecer un código de boas prácticas da persoa permanente sindical (liberada).

3640

— A fórmula habitual de conseguir persoas que teñan unha dedicación exclusiva a un determinado órgano para desempeñar responsabilidades sindicais, sexa este comarcal ou sectorial, será a liberación sindical con cargo aos dereitos sindicais que xeramos (crédito horario, bolsa de horas, liberacións institucionais...).

3645

— En consecuencia, a vía da contratación directa por parte do sindicato será excepcional, e supeditada á garantía da solvencia financeira por parte do órgano correspondente.

3650

— Acordar a estrutura de persoal laboral que cada ámbito debe ter, con atención especial á dimensión do cadro de persoal da dirección nacional e das unións comarcais e asesorías xurídicas.

3655

— Aplicar os acordos que se poidan acadar con relación aos códigos de utilización de dereitos sindicais.

3660

• Formación sindical

— Tradicionalmente, a formación sindical veu sendo entendida, en liñas xerais, como o simple traslado de certos coñecementos técnicos, legais, funcionais e outros, necesarios e propios para o mellor aproveitamento da representatividade e a acción sindical dos nosos delegados e delegadas e ata dos nosos afiliados e afiliadas. Todo isto a través de módulos illados ou plans formativos, máis ou menos elaborados, e financiados na súa maior parte por fondos de formación autonómicos ou estatais, pero case nunca propios das distintas estruturas da nosa organización. Así mesmo unha gran parte desta formación sindical viña e aínda vén sendo trasladada e impartida aos nosos delegados e delegadas por persoas e profesionais alleos á organización ou, cando menos, pouco ou nada ideoloxizados; daquela, aínda sendo tecnicamente impecable, carece en demasiadas ocasións da máis que necesaria ideoloxización ou pegada sindical de CCOO.

3665

— Os novos tempos que nos toca vivir veñen dados con profundos cambios ideolóxicos, sociais e culturais, que afectan directamente ao noso carácter representativo e de organización de clase, e por iso faise máis necesario ca nunca adoptar e aplicar procesos adaptativos que garantan a continuidade e a supervivencia dos valores que desde CCOO defendemos, como «sindicato reivindicativo e de clase, unitario, participativo e de masas, de homes e mulleres, socio-político, internacionalista, intercultural e diverso».

3670

— A formación sindical xa non pode ser

3675

— unicamente a impartición de coñecementos: debe estar plenamente ideoloxizada e dirixida a estender e transmitir valores, antes ca simples coñecementos técnicos. A nosa formación sindical debe ser crítica, facer pensar e valorar; debe propiciar o sentido crítico co establecido e debe servir para mellorarmos como organización ao tempo que axude a encaixar os cambios que nos esixan o tempo e as circunstancias. E tamén debe consistir en dotar o Sindicato e os e as sindicalistas dun método de traballo e de estudo grupal que permita revisar o que facemos, como o facemos e para que o facemos; detectar problemas, analízalos e, tras un proceso de investigación, establecer un plan para volver á práctica con novos coñecementos e actuacións capaces de transformar a realidade.

3680

— Por todo o dito, a concreción dun programa de formación de formadores, que concorde co da Confederación, planificado e con calendario, coa colaboración de todas as estruturas territoriais como federais dentro do S. N., deberá ser o punto de partida dun proceso de adaptación da nosa formación sindical ás necesidades futuras da organización.

3685

— A formación sindical básica, como responsabilidade directa do S. N., xunto coa súa definición, deben adquirir un protagonismo máis dentro da planificación xeral, e debe ser asumida maioritariamente cos nosos recursos, tanto humanos como económicos; para iso, a concreción e creación dun grupo de formadores de noso será peza clave.

3690

— A partir de aí, desenvolveranse os plans de formación sindical cos módulos necesarios para satisfacer as necesidades de reciclaxe, formación específica, perfeccionamento e actualización de coñecementos que precisemos nas distintas estruturas.

3695

• Definir as nosas prioridades en materia formativa, planificando dende o Sindicato Nacional coa maior coordinación e cooperación das organizacións territoriais e de rama.

3700

• Diseñar un Plan Integral de Formación con criterios comúns e que chegue a todos os nosos delegados e delegadas, así como ás persoas afiliadas que participan nas actividades do sindicato, con vocación de itinerario, de xeito que nese percorrido os vaíamos dotando dos coñecementos, valores e habilidades que lles permitan intervir con eficacia no seu ámbito sindical e participar plenamente na vida do sindicato.

3705

• Na formación sindical cómpre ter en conta tres clases de accións diferentes que trataremos por separado: a formación básica dirixida a todos os delegados e delegadas; a formación para cadros e a formación de formadores/as.

3710

• Crear un equipo de formadores e formadoras sindicais con persoas propias do Sindicato, en consonancia co programa confederal de formación de formadores, planificado e con calendario.

3715

• A Secretaría de Formación Sindical

3720

—

3725

—

3730

—

3735

—

3740

—

3745

—

3750

—

3755

—

3760

—

3765

—

3770

—

3775

—

3780

—

3785

—

3790

—

3795

—

3800

—

3805

—

3810

—

3815

—

3820

—

3825

—

3830

—

3835

—

3840

—

3845

—

3850

—

3855

—

3860

—

3865

—

3870

—

3875

—

3880

—

3885

—

3890

—

3895

—

3900

—

3905

—

3910

—

3915

—

3920

—

3925

—

3930

—

3935

—

3940

—

3945

—

3950

—

3955

—

3960

—

3965

—

3970

—

3975

—

3980

—

3985

—

3990

—

3995

—

4000

—

— unicamente a impartición de coñecementos: debe estar plenamente ideoloxizada e dirixida a estender e transmitir valores, antes ca simples coñecementos técnicos. A nosa formación sindical debe ser crítica, facer pensar e valorar; debe propiciar o sentido crítico co establecido e debe servir para mellorarmos como organización ao tempo que axude a encaixar os cambios que nos esixan o tempo e as circunstancias. E tamén debe consistir en dotar o Sindicato e os e as sindicalistas dun método de traballo e de estudo grupal que permita revisar o que facemos, como o facemos e para que o facemos; detectar problemas, analízalos e, tras un proceso de investigación, establecer un plan para volver á práctica con novos coñecementos e actuacións capaces de transformar a realidade.

— Por todo o dito, a concreción dun programa de formación de formadores, que concorde co da Confederación, planificado e con calendario, coa colaboración de todas as estruturas territoriais como federais dentro do S. N., deberá ser o punto de partida dun proceso de adaptación da nosa formación sindical ás necesidades futuras da organización.

— A formación sindical básica, como responsabilidade directa do S. N., xunto coa súa definición, deben adquirir un protagonismo máis dentro da planificación xeral, e debe ser asumida maioritariamente cos nosos recursos, tanto humanos como económicos; para iso, a concreción e creación dun grupo de formadores de noso será peza clave.

— A partir de aí, desenvolveranse os plans de formación sindical cos módulos necesarios para satisfacer as necesidades de reciclaxe, formación específica, perfeccionamento e actualización de coñecementos que precisemos nas distintas estruturas.

• Definir as nosas prioridades en materia formativa, planificando dende o Sindicato Nacional coa maior coordinación e cooperación das organizacións territoriais e de rama.

• Diseñar un Plan Integral de Formación con criterios comúns e que chegue a todos os nosos delegados e delegadas, así como ás persoas afiliadas que participan nas actividades do sindicato, con vocación de itinerario, de xeito que nese percorrido os vaíamos dotando dos coñecementos, valores e habilidades que lles permitan intervir con eficacia no seu ámbito sindical e participar plenamente na vida do sindicato.

• Na formación sindical cómpre ter en conta tres clases de accións diferentes que trataremos por separado: a formación básica dirixida a todos os delegados e delegadas; a formación para cadros e a formación de formadores/as.

• Crear un equipo de formadores e formadoras sindicais con persoas propias do Sindicato, en consonancia co programa confederal de formación de formadores, planificado e con calendario.

• A Secretaría de Formación Sindical

— deberá contar con instrumentos de in-
— formación e seguimento para o que o
3775 Sindicato Nacional porá en marcha o FOR-
— SIN como ferramenta de carácter confe-
— deral.
— • Ter en conta a formación específica
— de cada federación: a súa organización
3780 correrá a cargo das federacións, sen
— prexuízo da colaboración que necesiten
— por parte do Sindicato Nacional.

3.5. Os instrumentos do Sindicato

3785 Denominamos xenericamente «instru-
— mentos do sindicato» aquelas estruturas
— que non están formalmente recoñecidas
— ou encadradas segundo o título VI dos Es-
— tatutos. Acudimos a eles pola posibili-
3790 dade que nos ofrecen de facermos máis
— eficaz a nosa actividade sindical e a nosa
— xestión, ampliando e optimizando os
— nosos recursos. Trátase, en todo caso,
— dunha posibilidade recoñecida polos
3795 propios Estatutos do Sindicato e os acor-
— dos congresuais.

— O aproveitamento e a boa utilización
— dos instrumentos por parte do Sindicato
— pode e debe contribuír ao seu fortalece-
3800 mento e ao incremento da súa capaci-
— dade de intervención; en definitiva, a
— ser máis útil na defensa dos traballado-
— res e traballadoras. Pero a utilización de
— recursos públicos, o feito de estaren fi-
3805 nanciados ou cofinanciados por subven-
— cións procedentes das Administracións
— públicas con carácter finalista, obríga-
— nos a ser máis coidadosos e a cumprir ri-
— gorosamente os requisitos legais, tanto
3810 no que compete á utilización e xustifi-
— cación dos recursos económicos, mate-
— riais ou humanos como no que respecta
— á legalidade asociativa á que quedamos
— obrigados en función da específica es-
3815 truturação.

— Teríamos tres bloques de instrumentos:
— • Fundacións creadas polo Sindicato
— • Instrumentos creados sobre a base
— de contratos programa
3820 • Asesorías e gabinetes
— • Outros instrumentos

FUNDACIÓNS CREADAS POLO SINDICATO

— Son as fundacións FOREM, Paz e Solida-
3825 riedade e 10 de Marzo. Todas contan con
— CIF propio e están sometidas á Lei de fun-
— dacións. Á parte disto, cada unha delas
— responde ás seguintes características:

3830 FOREM (Fundación Formación e Emprego)

— Creada para xestionar a formación
— para desempregados/as en busca de em-
— prego ou para traballadoras/es en ac-
— tivo. Góvernase cun padroado, con per-
3835 soas elixidas pola Comisión Executiva de
— Galicia. Conta cun Consello Asesor com-
— posto por unha persoa en representación
— de cada unha das unións comarcais e fe-
— deracións de Galicia.

3840 O/A presidente/a e o persoal executivo
— son nomeados polo Padroado tras a pro-
— posta da Comisión Executiva Nacional.

FUNDACIÓN PAZ E SOLIDARIEDADE

3845 Creada para impulsar a solidariedade
— con países e poboacións subdesenvolvidos

— ou marxinados, fundamentalmente a tra-
— vés do apoio e o fomento do desenvolve-
— mento sindical e das liberdades sindicais.
3850 Está recoñecida como organismo homo-
— logado pola Xunta de Galicia para a coo-
— peración internacional. O Sindicato Na-
— cional como tal tamén figura neste
— mesmo rexistro.

3855 Góvernase cun padroado nomeado pola
— Comisión Executiva. O/A presidente/a e
— o/a director/a son nomeados polo padro-
— ado tras a proposta da Comisión Execu-
— tiva Nacional.

3860 FUNDACIÓN 10 DE MARZO

— A Fundación 10 de Marzo é un dos ins-
— trumentos do Sindicato Nacional de
— CCOO de Galicia, que ten unha longa tra-
3865 xectoria e conta cun recoñecido prestixio
— no marco das institucións galegas. Este
— prestixio vén dado tanto polo rigor como
— pola calidade dos traballos e actividades
— desenvolvidas na Área de Historia e na
3870 Área Socioeconómica.

— Un dos seus cometidos é dar a coñecer
— o seu arquivo e os traballos de cataloga-
— ción, exposicións e actividades didácticas
— en colaboración con universidades e ins-
3875 titutos, co obxectivo de poñer en común
— a nosa historia que, en definitiva, é a his-
— toria do movemento obreiro galego.

— Cómpre ter en conta que a Fundación
— 10 de Marzo conta co protectorado que
3880 depende da Xunta, polo que segue a ser
— determinante o financiamento para po-
— der acometer con garantías o mante-
— nimento dos fondos e do arquivo, e que,
— sendo conscientes de que neste mo-
3885 mento os recortes son enormes, temos
— que insistir no recoñecemento da nosa
— historia de clase e non esquecer que é
— un legado obrigado para as xeracións
— vindeiras.

3890 Os nosos obxectivos son:

- • Seguir avanzando e potenciando os
— traballos e actividades das nosas
— fundacións, para conseguir a colabo-
3895 ración das distintas estruturas.
- • Pór en valor a nosa identidade cul-
— tural e a nosa longa traxectoria, para
— saírmos reforzados en momentos
— como o que estamos a vivir.
- 3900 • Intensificar e difundir o coñecemen-
— to dos traballos de investigación da
— F10M nos espazos culturais das
— universidades, centros culturais, con-
— cellos e aqueloutros ámbitos onde se
3905 potencie e difunda a historia da clase
— obreira e do sindicalismo, na que Co
— misións Obreiras conta cun prestixio
— recoñecido.

3910 INSTRUMENTOS CREADOS SOBRE A BASE DE CONTRATOS PROGRAMA/SUBVENCIÓNS Gabinete de Saúde Laboral

— Creado a partir da asignación de recur-
— sos da Fundación para a Prevención de
3915 Riscos, constituíuse cumprindo o previsto
— na disposición adicional quinta da Lei de
— prevención de riscos laborais, e adscrita
— á Comisión Nacional de Seguridade e
— Saúde no Traballo, que ten como finali-
3920 dade promover a mellora condicións de

— seguridade e saúde no traballo, especial-
— mente nas pequenas empresas.

— Para o cumprimento dos seus fins dó-
— tase con patrimonio ao cargo do Fondo de
3925 Prevención e Rehabilitación procedente
— dos excedentes da xestión das mutuas de
— accidentes de traballo e enfermidades
— profesionais da Seguridade Social.

— Os orzamentos que a Fundación asigna
3930 aos ámbitos territoriais autonómicos atri-
— búense, para a súa xestión, aos órganos
— tripartitos e de participación institucio-
— nal, que no caso de Galicia é o Consello
— Galego de Seguridade e Saúde Laboral
3935 composto por CCOO, UGT, CIG, CEG e
— Consellería de Traballo.

REDE Técnicas/os de saúde laboral

— Creada a partir dunha subvención da
3940 Consellaría de Traballo da Xunta de Galicia
— co obxectivo de dinamizar, a través dun
— programa de información, a implantación
— da prevención de riscos nas PEMES, espe-
— cialmente naquelas empresas con maiores
— índices de sinistralidade, entre elas as da
3945 construción. Dependen da secretaría de
— Saúde Laboral e Medio Ambiente.

ASESORÍAS E GABINETES

3950 Asesoría xurídica

— Os Servizos Xurídicos do S. N. de CCOO
— desenvolvéronse dende o inicio canda o
— sindicato e, non en poucas ocasións, fo-
— ron o principal soporte da nosa acción
3955 sindical. O noso equipo de profesionais
— sempre foi unha referencia social na de-
— fensa das liberdades e os dereitos dos
— traballadores e as traballadoras.

— É vontade do S. N. de CCOO de Galicia
3960 potenciar un servizo xurídico de cali-
— dade, que atenda con eficacia as nece-
— sidades técnico-xurídicas do Sindicato e
— as de todos os traballadores e traballa-
— doras que nolo demanden, e que cumpra
3965 asemade a función de instrumento de
— acción sindical, defendendo e ampliando
— os espazos de dereito e de liberdade.

— Á hora de introducir os cambios nece-
— sarios para avanzar nestes obxectivos,
3970 temos que prestar especial atención á
— evolución das relacións laborais e do te-
— cido sociolaboral ao longo destes anos,
— especialmente no que se refire á preca-
— riedade, á igualdade de oportunidades e
3975 á sinistralidade laboral, que esixen unha
— maior coordinación e cooperación das or-
— ganizacións e secretarías do sindicato cos
— servizos xurídicos.

— Por último, debemos sinalar que as
3980 condicións de acceso ao servizo as esta-
— blecerá o Consello do Sindicato Nacional,
— tendo en conta que se trata dun instru-
— mento de acción sindical e, polo tanto,
— ha ser accesible para todos os traballa-
3985 dores e traballadoras no exercicio da de-
— fensa dos seus dereitos, e con condicións
— especialmente favorables para a afilia-
— ción e os colectivos máis desfavorecidos:
— mozos e mozas no primeiro emprego, tra-
3990 balladores e traballadoras precarios, etc.

— Todo isto ten que ser necesariamente
— compatible cun financiamento do servizo
— suficiente e na liña de austeridade que
— nos marcamos. Os recursos que se desti-

3995 nen a acción sindical dende os servizos
— xurídicos detráense doutras necesidades
— sindicais.

Gabinete técnico

4000 Está composto por dous economistas.
— Desenvolve a súa actividade na área eco-
— nómica para o conxunto de organizacións
— que compoñen o Sindicato Nacional: desde
— as de base, como é a sección sindical, ata
4005 os órganos de dirección. Depende organi-
— camente da Secretaría Xeral.

— As tarefas básicas do Gabinete son de
— asesoramento da propia Comisión Executi-
— va, das unións e federacións e mesmo das
4010 seccións sindicais e delegados e delegadas
— sindicais, atendendo as diferentes necesida-
— des e demandas de cada nivel do sindicato.

Gabinete de Normalización Lingüística

4015 O idioma é un destacado sinal de iden-

— tidade e do carácter «nacional» do sindi-
— cato e, en consecuencia, debe empre-
— garse en todo o material escrito que se
— elabore no ámbito galego. Esta é a razón
4020 pola que no seu día nos decidimos a
— crear o Gabinete de Normalización Lin-
— güística, coa función de axudar á norma-
— tivización da documentación que ela-
— boramos e de impulsar na organización o
4025 emprego da nosa lingua. Aínda que hoxe
— constatamos importantes avances, esta-
— mos lonxe de poder dicir que o uso do
— idioma no S. N. está normalizado; pola
— contra, semella que dende hai uns anos
4030 fica estancado, sen acabar de comple-
— tarse a normalización no conxunto da or-
— ganización ou naqueles eidos onde se
— produce maior resistencia.
— Elaborar un plan de normalización do
4035 idioma no S. N., coa ambición de esten-
— delo ao conxunto da organización, é un

— importante obxectivo que debemos im-
— poñernos. Para isto cómpre sensibilizar o
— conxunto dos órganos de dirección e re-
4040 cuperar a defensa do idioma para o
— acervo reivindicativo do S. N. Sen idioma
— non hai identidade nacional.

OUTROS INSTRUMENTOS

FNR (Formación Non Regrada)

4045 Trátase da única empresa creada dende
— o Sindicato Nacional de Galicia. A súa ac-
— tividade céntrase na subministración e no
— arrendamento de equipos e aulas para
4050 FOREM, no asesoramento e mantemento
— informático, no desenvolvemento tecno-
— lóxico, no traballo para a Fundación 10
— de Marzo, etc.

— FNR depende da Comisión Executiva de
4055 Galicia, e dúas persoas desta aparecen
— como administradoras da empresa. De-
— pende da Secretaría de Finanzas.



Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Os principios nos que se inspira o sindicalismo de CCOO son:

REIVINDICATIVO E DE CLASE

Defende as reivindicacións dos traballadores e traballadoras, e no seu seo poden participar todos os traballadoras e traballadoras sen discriminación ningunha. Oriéntase cara á supresión da sociedade capitalista e a construción dunha sociedade socialista en liberdade.

UNITARIO

No seu seo poden coexistir distintas concepcións políticas, ideolóxicas e relixiosas. Mantén como obxectivo irrenunciable a procura da unidade sindical libremente decidida polos traballadores e traballadoras. Neste sentido, promoverá e incentivará toda iniciativa encamiñada a favorecer a unidade de acción das centrais sindicais representativas e de clase, e promoverá e xeneralizará a construción de formas unitarias de representación dos traballadores e traballadoras, a partir das asembleas e dos organismos que os propios traballadores e traballadoras elixan democraticamente.

DEMOCRÁTICO E INDEPENDENTE

A independencia do S. N. de CCOO de Galicia exprésase e gárantese, fundamentalmente, por medio do máis amplo exercicio da democracia e da participación dos traballadores e traballadoras na vida interna do sindicato.

As asembleas de afiliados e afiliadas, o funcionamento democrático de todos os órganos do Sindicato Nacional e o respecto ás decisións acordadas por maioría son a base desta independencia, o que nos caracteriza como sindicato asembleario. O S. N. de CCOO asume as súas responsabilidades e articula a súa liña de acción con independencia dos poderes económicos, do Estado, dos partidos políticos e de calquera outro interese alleo aos seus fins.

PARTICIPATIVO E DE MASAS

Considerando que a conquista das reivindicacións sociais e políticas das persoas esixen participación directa, o S. N. de CCOO de Galicia propónse organizar a maioría delas co fin de incorporalas á loita de clases pola súa propia emancipación.

O S. N. de CCOO promoverá en todas as súas estruturas a participación da diversidade social existente na clase traballadora.

DE HOMES E MULLERES

O S. N. de CCOO de Galicia ten entre os seus principios o de impulsar e desenvolver a igualdade de oportunidades, así como combater a discriminación que por razón de sexo se produza.

Para isto, CCOO propón: incorporar o específico a todos os ámbitos da política sindical (transversalidade), desenvolver accións positivas nas relacións laborais e condicións de traballo, así como na consecución dunha representación equilibrada de homes e mulleres en todos os niveis, removendo todos os obstáculos para avanzar cara á paridade en todos os órganos de dirección do sindicato.

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Os principios en que se inspira o sindicalismo do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia son:

REIVINDICATIVO E DE CLASE

Defende as reivindicacións dos traballadores e traballadoras, e no seu seo poden participar todos os traballadoras e traballadoras sen discriminación ningunha. Oriéntase cara á supresión da sociedade capitalista e a construción dunha sociedade socialista en liberdade.

UNITARIO

No seu seo poden coexistir distintas concepcións políticas, ideolóxicas e relixiosas. Mantén como obxectivo irrenunciable a procura da unidade sindical libremente decidida polos traballadores e traballadoras. Neste sentido, promoverá e incentivará toda iniciativa encamiñada a favorecer a unidade de acción das centrais sindicais representativas e de clase, e promoverá e xeneralizará a construción de formas unitarias de representación dos traballadores e traballadoras, a partir das asembleas e dos organismos que os propios traballadores e traballadoras elixan democraticamente.

DEMOCRÁTICO E INDEPENDENTE

A independencia do S. N. de CCOO de Galicia exprésase e gárantese, fundamentalmente, por medio do máis amplo exercicio da democracia e da participación dos traballadores e traballadoras na vida interna do sindicato.

As asembleas de afiliados e afiliadas, o funcionamento democrático de todos os órganos do Sindicato Nacional e o respecto ás decisións acordadas por maioría son a base desta independencia, o que nos caracteriza como sindicato asembleario. O S. N. de CCOO asume as súas responsabilidades e articula a súa liña de acción con independencia dos poderes económicos, do Estado, dos partidos políticos e de calquera outro interese alleo aos seus fins.

PARTICIPATIVO E DE MASAS

Considerando que a conquista das reivindicacións sociais e políticas das persoas esixen participación directa, o S. N. de CCOO de Galicia propónse organizar a maioría delas co fin de incorporalas á loita de clases pola súa propia emancipación.

O S. N. de CCOO promoverá en todas as súas estruturas a participación da diversidade social existente na clase traballadora.

DE HOMES E MULLERES

O S. N. de CCOO de Galicia ten entre os seus principios o de impulsar e desenvolver a igualdade de oportunidades, así como combater a discriminación por razón de sexo.

Para isto, CCOO propón: incorporar a transversalidade de xénero a todos os ámbitos da política sindical, promover e desenvolver accións positivas nas relacións laborais e nas condicións de traballo, así como remover os obstáculos para avanzar nunha representación paritaria de homes e mulleres en todos os niveis e en todos os órganos de dirección do S. N. de CCOO.

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

SOCIOPOLÍTICO

Ademais de reivindicar a mellora das condicións de vida e de traballo de todos os traballadores e traballadoras, asume a defensa de todo aquilo que lles afecta como clase, na perspectiva da supresión de toda opresión nacional e de calquera tipo de explotación.

Así mesmo, o S. N. de CCOO de Galicia exercerá unha especial defensa das reivindicacións das mulleres, da xuventude, das persoas maiores, da saúde laboral, do medio ambiente e do pacifismo, co fin de eliminar calquera tipo de discriminación baseada no sexo, na idade, a raza, a orixe étnica e as convicións políticas e relixiosas, así como por calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

O S. N. de CCOO defenderá na súa práctica sindical os principios de solidariedade entre os traballadores e traballadoras, e no seu funcionamento interno rexeráse polo sentimento solidario entre as súas diversas organizacións.

INTERNACIONALISTA

Ante a esencia internacionalista da clase traballadora afírmase:

- Establecer e reforzar as relacións solidarias con todos os sindicatos de clase democráticos e representativos.
- Apoiar as reivindicacións específicas das persoas emigrantes e dos traballadores e traballadoras de orixe estranxeira que traballan en Galicia.

Do mesmo xeito, o S. N. de CCOO comprométese a manter de forma activa a súa solidariedade cos pobos que loitan polas liberdades democráticas e coas persoas refuxiadas e traballadores e traballadoras perseguidos polo exercicio dos seus dereitos democráticos.

Recollendo as ensinanzas da experiencia histórica do movemento obreiro galego, propónse romper todas as barreiras existentes entre persoas afiliadas e non afiliadas, institucionalizar a asemblea como un soporte principal para a acción sindical e unir todos os asalariados e asalariadas na defensa dos seus intereses de clase. Así mesmo, tratará de fortalecer cada vez máis os nexos que unen a clase obreira galega coa clase obreira de todo o Estado e de Europa.

I. DEFINICIÓN DO SINDICATO NACIONAL**Artigo 1**

O Sindicato Nacional de CCOO de Galicia adopta a forma xurídica de sindicato ao amparo e consonte o estipulado na Lei orgánica 11/85 do 2 de agosto, de liberdade sindical, e dispón de plena autonomía para exercer libremente a súa actividade sindical en Galicia, aténdose, naturalmente, aos Estatutos da Confederación.

O Sindicato Nacional (S. N.) de CCOO de Galicia é unha organización sindical nacional e de clase con personalidade xurídica propia e ten por tarefa súa esencial a decidida defensa dos intereses de clase dos traballadores e traballadoras e mais os dereitos nacionais de Galicia, sempre na perspectiva do socialismo democrático e de abolir todo tipo de opresión e explotación. O S. N. de CCOO de Galicia é, por propia vontade, parte integrante da Confederación Sindical (C. S.) de CCOO e, consecuentemente, parte tamén da Confederación Europea de Sindicatos (CES) e insírese a súa acción na loita do conxunto dos

SOCIOPOLÍTICO

Ademais de reivindicar a mellora das condicións de vida e de traballo de todos os traballadores e traballadoras, asume a defensa de todo aquilo que lles afecta como clase, na perspectiva da supresión de toda opresión nacional e de calquera tipo de explotación.

Así mesmo, o S. N. de CCOO de Galicia exercerá unha especial defensa das reivindicacións das mulleres, da xuventude, das persoas maiores, da saúde laboral, do medio ambiente e do pacifismo, co fin de eliminar calquera tipo de discriminación baseada no sexo, na idade, a raza, a orixe étnica e as convicións políticas e relixiosas, así como por calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

O S. N. de CCOO defenderá na súa práctica sindical os principios de solidariedade entre os traballadores e traballadoras, e no seu funcionamento interno rexeráse polo sentimento solidario entre as súas diversas organizacións.

INTERNACIONALISTA

Ante a esencia internacionalista da clase traballadora afírmase:

- Establecer e reforzar as relacións solidarias con todos os sindicatos de clase democráticos e representativos.
- Apoiar as reivindicacións específicas das persoas emigrantes e dos traballadores e traballadoras de orixe estranxeira que traballan en Galicia.

Do mesmo xeito, o S. N. de CCOO comprométese a manter de forma activa a súa solidariedade cos pobos que loitan polas liberdades democráticas e coas persoas refuxiadas e traballadores e traballadoras perseguidos polo exercicio dos seus dereitos democráticos.

Recollendo as ensinanzas da experiencia histórica do movemento obreiro galego, propónse romper todas as barreiras existentes entre persoas afiliadas e non afiliadas, institucionalizar a asemblea como un soporte principal para a acción sindical e unir todos os asalariados e asalariadas na defensa dos seus intereses de clase. Así mesmo, tratará de fortalecer cada vez máis os nexos que unen a clase obreira galega coa clase obreira de todo o Estado e de Europa.

I. DEFINICIÓN DO SINDICATO NACIONAL**Artigo 1**

O Sindicato Nacional de CCOO de Galicia adopta a forma xurídica de sindicato ao amparo e consonte o estipulado na Lei orgánica 11/85 do 2 de agosto, de liberdade sindical, e dispón de plena autonomía para exercer libremente a súa actividade sindical en Galicia, aténdose, naturalmente, aos Estatutos da Confederación.

O Sindicato Nacional (S. N.) de CCOO de Galicia é unha organización sindical nacional e de clase con personalidade xurídica propia e ten por tarefa súa esencial a decidida defensa dos intereses de clase dos traballadores e traballadoras e mais os dereitos nacionais de Galicia, sempre na perspectiva do socialismo democrático e de abolir todo tipo de opresión e explotación. O S. N. de CCOO de Galicia é, por propia vontade, parte integrante da Confederación Sindical (C. S.) de CCOO e, consecuentemente, parte tamén da Confederación Europea de Sindicatos (CES) e insírese a súa acción na loita do conxunto dos

Estatutos 9.º Congreso

traballadores e traballadoras dos pobos de España e de Europa contra a explotación e polo socialismo, sen recuar nunca na loita do pobo galego contra todo tipo de opresión nacional. Neste sentido, orienta a súa actividade cara a:

- a) O exercicio efectivo do dereito de todos os traballadores e traballadoras a un emprego estable e con dereitos.
- b) A plena protección social das persoas traballadoras.
- c) A mellora das condicións de emprego e de traballo da poboación activa.
- d) A solidariedade internacional coas persoas traballadoras de todos os países.
- e) A integración social e laboral de todos os traballadores e traballadoras en xeral e, en especial, dos colectivos suxeitos a condicións de exclusión.
- f) A mellora das condicións de vida e a promoción sociocultural das persoas traballadoras.
- g) A consecución da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a loita pola eliminación da discriminación da muller na sociedade, e contra todo tipo de violencia de xénero, con especial atención ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo en calquera ámbito laboral.

Para isto, o S. N. de CCOO de Galicia desenvolve a súa actividade a través de:

- a) A negociación colectiva.
- b) A concertación social.
- c) A participación institucional e social.
- d) A asistencia, asesoramento e defensa individual e colectiva das persoas traballadoras.
- e) A promoción e a xestión de actividades e servizos dirixidos á integración e á promoción social, cultural, profesional e laboral das persoas traballadoras e especialmente das persoas afiliadas.
- f) Cantas accións e actividades considere axeitadas para que se cumpran os seus obxectivos.

Artigo 2. Domicilio social

O S. N. de CCOO de Galicia terá o seu domicilio social en Santiago de Compostela, rúa de Miguel Ferro Caaveiro, 8, San Lázaro, sen prexuízo de que os órganos competentes acorden o cambio a outro lugar, así como o establecemento das delegacións e representacións que se consideren convenientes tanto no eido nacional coma no comarcal ou local.

Artigo 3. Emblema

O emblema do S. N. de CCOO de Galicia, que debe recollerse nas publicacións, documentos públicos, propaganda, etc., foi aprobado nun Consello do Sindicato Nacional. É un rectángulo vermello, coas letras CCOO en branco e un segundo rectángulo azul encima do primeiro.

Non obstante, poderá ser modificado polo Consello Nacional por proposta da Comisión Executiva de Galicia.

traballadores e traballadoras dos pobos de España e de Europa contra a explotación e polo socialismo, sen recuar nunca na loita do pobo galego contra todo tipo de opresión nacional. Neste sentido, orienta a súa actividade cara a:

- a) O exercicio efectivo do dereito de todos os traballadores e traballadoras a un emprego estable e con dereitos.
- b) A plena protección social das persoas traballadoras.
- c) A mellora das condicións de emprego e de traballo da poboación activa.
- d) A solidariedade internacional coas persoas traballadoras de todos os países.
- e) A integración social e laboral de todos os traballadores e traballadoras en xeral e, en especial, dos colectivos suxeitos a condicións de exclusión.
- f) A mellora das condicións de vida e a promoción sociocultural das persoas traballadoras.

g) A consecución da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a loita pola eliminación da discriminación da muller na sociedade, e contra todo tipo de violencia de xénero, con especial atención ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo en calquera ámbito.

h) A protección do medio ambiente e a consecución dun modelo de desenvolvemento sostible.

i) O apoio ás demandas sociais sobre seguridade e soberanía alimentaria, que esixe garantir en Galicia, en España e a escala internacional o dereito fundamental a alimentos de calidade.

Para isto, o S. N. de CCOO de Galicia desenvolve a súa actividade a través de:

- a) A negociación colectiva.
- b) A concertación social.
- c) A participación institucional e social.
- d) A asistencia, asesoramento e defensa individual e colectiva das persoas traballadoras.
- e) A promoción e a xestión de actividades e servizos dirixidos á integración e á promoción social, cultural, profesional e laboral das persoas traballadoras e especialmente das persoas afiliadas.
- f) Cantas accións e actividades considere axeitadas para que se cumpran os seus obxectivos.

Artigo 2. Domicilio social

O S. N. de CCOO de Galicia terá o seu domicilio social en Santiago de Compostela, na rúa de Miguel Ferro Caaveiro, 8, San Lázaro, sen prexuízo de que os órganos competentes acorden o cambio a outro lugar, así como o establecemento das delegacións e representacións que se consideren convenientes tanto no eido nacional coma no comarcal ou local.

Artigo 3. Emblema

O emblema do S. N. de CCOO de Galicia, que debe recollerse nas publicacións, documentos públicos, propaganda, etc., foi aprobado nun Consello do Sindicato Nacional. É un rectángulo vermello, coas letras CCOO en branco e un segundo rectángulo azul encima do primeiro.

Non obstante, poderá ser modificado polo Consello Nacional por proposta do Comité de Dirección Nacional.

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

Artigo 4. Ámbito territorial

O ámbito territorial da actividade do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia será o da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 5. Ámbito profesional

O ámbito profesional de actuación do S. N. de CCOO de Galicia abranguerá:

- a) Os traballadores e traballadoras activos, en paro ou á procura do seu primeiro emprego, e os pensionistas e xubilados e xubiladas.
- b) Os traballadores e traballadoras autónomos, sempre que non teñan empregados ao seu cargo para desenvolveren servizos relacionados coa súa actividade como autónomos.
- c) Quen preste o seu servizo baixo o control e a dirección doutra persoa, calquera que sexa a forma xurídica que adopte esta relación laboral.

II. AFILIACIÓN AO SINDICATO NACIONAL. DEREITOS E DEBERES**Artigo 6. O idioma**

O galego é o idioma oficial do S. N. de CCOO de Galicia.

Artigo 7. Afiliación

A afiliación ao S. N. de CCOO de Galicia é un acto voluntario sen máis límites que a aceptación e a práctica dos obxectivos sinalados na definición de principios, os que establecen os ámbitos profesionais do artigo 5 e, en xeral, os obrigados polo respecto aos presentes Estatutos e demais normas e resolucións do Consello Confederal que os desenvolvan.

A afiliación realizarase á Confederación Sindical de CCOO a través das súas organizacións segundo o encadramento organizativo que acorden os órganos competentes e mais a situación laboral da persoa.

Artigo 8

O carné é o documento que acredita a afiliación. Os carnés do S. N. de CCOO de Galicia serán editados pola Confederación Sindical de CCOO.

O S. N. de CCOO de Galicia garantirá a entrega do carné a todos os afiliados e afiliadas. No acto da afiliación expedirase un documento provisorio que lle acredite á persoa a súa afiliación a CCOO e que perderá a súa validez no momento en que reciba o carné.

Artigo 9. Dereitos dos afiliados e afiliadas

Toda persoa afiliada ao S. N. de CCOO de Galicia ten dereito a:

- a) Participar en todas as actividades sindicais e decisións que se realicen dentro do seu ámbito de afiliación e calquera outros para os que fose elixida.
- b) Elixir e ser elixida nas votacións para os órganos de dirección e representación da sección sindical na empresa ou centro de traballo, a presentarse como candidata tanto aos órganos do Sindicato Nacional coma a calquera outro da estrutura sindical de CCOO, dentro do seu ámbito de encadramento, cunha antigüidade de afiliación acreditada de nove meses. As únicas restricións indícanse nestes Estatutos e nas normas que se acorden en cada caso.
- c) Recibir o carné, como máximo, no prazo dos tres meses

Artigo 4. Ámbito territorial

O ámbito territorial da actividade do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia será o da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 5. Ámbito profesional

O ámbito profesional de actuación do S. N. de CCOO de Galicia abranguerá:

- a) Os traballadores e traballadoras activos, en paro ou á procura do seu primeiro emprego, *a mocidade e os* pensionistas e xubilados e xubiladas.
- b) Os traballadores e traballadoras autónomos, sempre que non teñan empregados ao seu cargo para desenvolveren servizos relacionados coa súa actividade como autónomos.
- c) Quen preste o seu servizo baixo o control e a dirección doutra persoa, calquera que sexa a forma xurídica que adopte esta relación laboral.

II. AFILIACIÓN AO SINDICATO NACIONAL. DEREITOS E DEBERES**Artigo 6. O idioma**

O galego é o idioma oficial do S. N. de CCOO de Galicia.

Artigo 7. Afiliación

A afiliación ao S. N. de CCOO de Galicia é un acto voluntario sen máis límites que a aceptación e a práctica dos obxectivos sinalados na definición de principios, os que establecen os ámbitos profesionais do artigo 5 e, en xeral, os obrigados polo respecto aos presentes Estatutos e demais normas e resolucións do Consello Confederal que os desenvolvan.

A afiliación realizarase á Confederación Sindical de CCOO a través das súas organizacións segundo o encadramento organizativo que acorden os órganos competentes e mais a situación laboral da persoa.

Artigo 8

O carné é o documento que acredita a afiliación. Os carnés do S. N. de CCOO de Galicia serán editados pola Confederación Sindical de CCOO.

O S. N. de CCOO de Galicia garantirá a entrega do carné a todos os afiliados e afiliadas. No acto da afiliación expedirase un documento provisorio que lle acredite á persoa a súa afiliación a CCOO e que perderá a súa validez no momento en que reciba o carné.

Artigo 9. Dereitos dos afiliados e afiliadas

Toda persoa afiliada ao S. N. de CCOO de Galicia ten dereito a:

- a) Participar en todas as actividades sindicais e decisións que se *tomen* dentro do seu ámbito de afiliación e calquera outros para os que fose elixida.
- b) Ser electora e elixible nas votacións para os órganos de dirección e representación da sección sindical na empresa ou centro de traballo.*
- c) Presentarse como delegado ou delegada para asistir a asembleas congressuais, congresos e/ou conferencias que se convoquen no seu ámbito de encadramento.*
- d) Presentarse como candidato ou candidata tanto aos órganos do Sindicato Nacional como de calquera outro da estrutura sindical de CCOO dentro do seu ámbito de encadramento.*

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

seguintes á súa afiliación, e ter á súa disposición os Estatutos e Regulamentos confederais vixentes.

d) A liberdade de expresión e a manifestar opinións diferenciadas ou críticas sobre as decisións tomadas en calquera ámbito da organización, sen prexuízo do deber de respectar e cumprir os acordos orgánicos adoptados.

e) En ningún caso o dereito á liberdade de expresión poderá amparar condutas irrespectuosas ou descualificadoras para cos seus órganos ou membros. Tampouco aquelas outras que causen grave prexuízo á imaxe pública do sindicato ou atenten contra a dignidade persoal dos seus representantes, afiliados ou afiliadas.

f) O respecto ás súas opinións políticas, convicións relixiosas e á súa vida privada.

g) Solicitar a intervención dos órganos competentes que entenden das reclamacións dos afiliados e afiliadas contra actuacións de membros do sindicato e, en especial, contra as medidas disciplinarias que lles afecten directamente.

h) As prestacións de asesoramento sindical, técnico e asistencial no seu ámbito de encadramento e na forma que sexa establecida polos órganos competentes. Este dereito non inclúe o asesoramento para reclamar ou tramitar accións contra CCOO nin contra as fundacións ou entidades similares creadas polo sindicato.

Os datos persoais serán confidenciais e o acto da afiliación constitúe o consentimento inequívoco para o seu tratamento informatizado e con fins estatísticos, de xestión e sindicais por parte da C. S. de CCOO e do Sindicato Nacional de CCOO como organización confederada. En ningún caso poderán cederse os ditos datos —salvo que medie autorización expresa do afiliado ou afiliada— a persoas físicas ou xurídicas diferentes das que integran o conxunto das organizacións confederadas.

Os dereitos descritos exerceranse sempre que a persoa afiliada estea ao día do pagamento das súas cotizacións.

Contrariamente ao indicado no apartado g, as persoas afiliadas que teñan relación laboral, non suxeita a mandato congresual —técnica, administrativa ou de servizos— co S. N., terán garantido o dereito ao asesoramento e á defensa xurídica naquelas cuestións derivadas da súa relación asalariada. Nos casos de defensa xurídica, esta realizarana os servizos xurídicos externos ao sindicato que a federación determine.

Artigo 10. Elección dos órganos do sindicato

Os membros dos órganos de dirección e representación e das asembleas congresuais serán electivos. Poderán ser revogados polos órganos que os escolleron ou polas restantes causas sinaladas nos estatutos, incluídas as causas disciplinarias ou as derivadas dalgunha incompatibilidade.

Para exercer os dereitos establecidos no apartado c requíranse seis meses de afiliación, salvo que expresamente se indique outra antigüidade.

As únicas restricións indícanse nestes estatutos e nas normas que para cada caso se acorden.

e) Recibir o carné, como máximo, no prazo dos tres meses seguintes á súa afiliación, e ter á súa disposición os Estatutos e Regulamentos confederais vixentes.

f) A liberdade de expresión e a manifestar opinións diferenciadas ou críticas sobre as decisións tomadas en calquera ámbito da organización, sen prexuízo do deber de respectar e cumprir os acordos orgánicos adoptados. En ningún caso o dereito á liberdade de expresión poderá amparar condutas irrespectuosas ou descualificadoras para cos seus órganos ou *persoas que os compoñen*. Tampouco aquelas outras que causen grave prexuízo á imaxe pública do sindicato ou atenten contra a dignidade persoal dos seus representantes, afiliados ou afiliadas.

g) O respecto ás súas opinións políticas, convicións relixiosas e á súa vida privada.

h) Solicitar a intervención dos órganos competentes que entenden das reclamacións dos afiliados e afiliadas contra actuacións de *integrantes* do sindicato e, en especial, contra as medidas disciplinarias que lles afecten directamente.

i) Recibir o oportuno asesoramento sindical gratuito así como o técnico, xurídico e asistencial no seu ámbito de encadramento na forma en que establezan os órganos competentes. Este dereito non inclúe o asesoramento para reclamar ou tramitar accións xudiciais contra o S. N. de CCOO de Galicia, as organizacións nela integradas ou contra os seus órganos respectivos, nin fronte ás fundacións ou entidades similares por el creadas. Non obstante o anterior, as persoas afiliadas que teñan relación laboral co sindicato, as súas fundacións ou entidades similares creadas por el, terán dereito de asesoramento con cargo ás asesorías xurídicas das organizacións do sindicato naquelas cuestións derivadas da súa relación asalariada. A regulación do dito dereito levarase a cabo mediante a aprobación do correspondente regulamento do Consello Confederal da C. S. de CCOO.

j) A confidencialidade dos datos persoais comunicados ao sindicato. O acto de afiliación constitúe o consentimento expreso para o seu tratamento, coa finalidade sindical e de xestión, así como con fins estatísticos e históricos por parte do S. N. de CCOO de Galicia e a C. S. de CCOO e das súas organizacións confederadas. En ningún caso poderá realizarse a cesión deses datos, salvo que medie autorización expresa da persoa afiliada a persoas físicas ou xurídicas diferentes do conxunto das organizacións confederadas.

Os dereitos anteriormente descritos, agás os recollidos nas letras f, g e j, exerceranse sempre que a persoa afiliada estea ao día do pagamento das súas cotizacións.

Artigo 10. Elección dos órganos do sindicato

As persoas que compoñen os órganos de dirección e representación e das asembleas congresuais serán electivas. Poderán ser revogadas polos órganos que *as* escolleron ou polas restantes causas sinaladas nos estatutos, incluídas as causas disciplinarias ou as derivadas dalgunha incompatibilidade.

Estatutos 9.º Congreso

Como norma xeral, as persoas candidatas a formaren parte de órganos de dirección e representación da estrutura do S. N. distintos da sección sindical acreditarán unha antigüidade mínima de seis meses na data da convocatoria da elección, agás naqueles órganos para os que se estableza outra norma nestes Estatutos.

En todos os casos deberá constar de xeito indubidable a aceptación da persoa para a súa inclusión na candidatura.

No desenvolvemento do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia como sindicato de homes e mulleres, e para lograr a participación de ambos os sexos en todos os órganos electos e nas delegacións que corresponde elixir nos congresos e/ou asembleas de segundo nivel e sucesivos, as candidaturas das organizacións nas que a afiliación de mulleres sexa igual ou superior ao 30 % do total da afiliación gardarán a proporción do 60/40 % para cada un dos sexos. Naquelas organizacións nas que a afiliación de mulleres sexa inferior ao 30 %, as candidaturas incorporarán como mínimo un número de mulleres proporcional ao número de afiliadas na dita organización, incrementado nun 10 % do total da afiliación feminina.

Nos congresos e/ou asembleas congresuais do primeiro nivel, o número de homes e mulleres que integrarán as candidaturas, tanto para os órganos electos como para as delegacións que se elixan para os outros niveis congresuais, será proporcional á afiliación de cada sexo na circunscrición congresual correspondente.

Cando da dita operación resulte unha fracción superior ao 40 %, esta computarase como unidade. Polo menos a metade do número de candidatas que corresponda incorporar na candidatura deberán estar localizadas no primeiro terzo dela e polo menos nos tres primeiros postos.

Con respecto á localización das candidatas e candidatos na configuración das candidaturas, rexerá o que dispoñan as normas que se aproben para a celebración de cada proceso congresual, asegurando, tanto no conxunto da candidatura como nos primeiros postos dela, o equilibrio porcentual de cada sexo sinalado anteriormente para cada nivel congresual.

Nos casos en que se presente máis dunha lista, seguiranse as seguintes regras:

- Cada candidatura deberá presentar como mínimo tantos candidatos e candidatas coma postos haxa que escoller.
- Só se admitirán as candidaturas presentadas co apoio, polo menos, do 10 % dos delegados e delegadas presentes.
- Mediante o sistema de representación proporcional atribuirase a cada candidatura o número de postos que lle corresponda, consonte o cociente que resulte de dividir o número de votos válidos non brancos polo de postos que se deben cubrir. Os postos sobrantos atribuiránselles ás listas segundo os restos de cada unha delas. En caso de empate en enteiros ou restos para a asignación do último posto para cubrir, resultará elixida a persoa de maior antigüidade; de ser a mesma, farase ao chou.
- Dentro da mesma lista resultarán elixidas pola orde na que figuran na candidatura.
- Nos casos de eleccións para as comisións de Garantías

Como norma xeral, as persoas candidatas a formaren parte de órganos de dirección e representación da estrutura do S. N. distintos da sección sindical acreditarán unha antigüidade mínima de seis meses na data da convocatoria da elección, agás naqueles órganos para os que se estableza outra norma nestes Estatutos.

En todos os casos deberá constar de xeito indubidable a aceptación da persoa para a súa inclusión na candidatura.

No desenvolvemento do Sindicato Nacional de CCOO de Galicia como sindicato de homes e mulleres, e para lograr a participación de ambos os sexos en todos os órganos electos e nas delegacións que corresponde elixir nos congresos e/ou asembleas de segundo nivel e sucesivos, as candidaturas das organizacións nas que a afiliación de mulleres sexa igual ou superior ao 30 % do total da afiliación gardarán a proporción do 60/40 % para cada un dos sexos. Naquelas organizacións **en** que a afiliación de mulleres sexa inferior ao 30 %, as candidaturas incorporarán como mínimo un número de mulleres proporcional ao número de afiliadas na dita organización, incrementado nun 10 % do total da afiliación feminina.

As proporcións mencionadas deberán respectarse nas listas nos dous niveis: titulares e suplentes.

Nos congresos e/ou asembleas congresuais do primeiro nivel, o número de homes e mulleres que integrarán as candidaturas, tanto para os órganos electos como para as delegacións que se elixan para os outros niveis congresuais, será proporcional á afiliación de cada sexo na circunscrición congresual correspondente.

Cando da dita operación resulte unha fracción superior ao 40 %, esta computarase como unidade. Polo menos a metade do número de candidatas que corresponda incorporar na candidatura deberán estar localizadas no primeiro terzo dela e polo menos nos tres primeiros postos.

Con respecto á localización das candidatas e candidatos na configuración das candidaturas, rexerá o que dispoñan as normas que se aproben para a celebración de cada proceso congresual, asegurando, tanto no conxunto da candidatura como nos primeiros postos dela, o equilibrio porcentual de cada sexo sinalado anteriormente para cada nivel congresual.

Nos casos en que se presente máis dunha lista, seguiranse as seguintes regras:

- Cada candidatura deberá presentar como mínimo tantos candidatos e candidatas coma postos haxa que escoller.
- Só se admitirán as candidaturas presentadas co apoio, polo menos, do 10 % dos delegados e delegadas presentes.
- Mediante o sistema de representación proporcional atribuirase a cada candidatura o número de postos que lle corresponda, consonte o cociente que resulte de dividir o número de votos válidos non brancos polo de postos que se deben cubrir. Os postos sobrantos atribuiránselles ás listas segundo os restos de cada unha delas. En caso de empate en enteiros ou restos para a asignación do último posto para cubrir, resultará elixida a persoa de maior antigüidade; de ser a mesma, farase ao chou.
- Dentro da mesma lista resultarán elixidas pola orde na que figuran na candidatura.
- Nos casos de eleccións para as comisións de Garantías e

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

e de Control Administrativo e Finanzas, a forma de atribución dos postos será polo sistema maioritario.

f) Nos casos de eleccións para os órganos de representación institucional, a forma de distribución de postos será polo sistema maioritario.

g) Nos casos de eleccións para delegados ou delegadas aos congresos ou asembleas congresuais, rexerá o que se dispoña nas normas aprobadas para o proceso congresual correspondente.

Artigo 11. Deberes dos afiliados e afiliadas

Os afiliados e afiliadas deberán cumprir os Estatutos do S. N. de CCOO de Galicia e as normas e regulamentos do Consello Nacional que os desenvolvan e procurar a consecución dos fins e obxectivos que este propugna, mais a posta en práctica dos acordos do S. N.

Deberán cumprir as decisións democraticamente adoptadas polo S. N. en cada un dos seus órganos e niveis da estrutura sindical, e defenderán as orientacións e decisións tanto do órgano no que se desenvolve a súa actividade como dos superiores.

Os acordos adoptados por calquera órgano do S. N. de CCOO de Galicia obrigan, en canto á súa aceptación, defensa e cumprimento, a todos os membros dese órgano. Respetarase o dereito a expresar libremente, na acta onde se plasme o acordo, a opinión contraria ou distinta da acordada.

Deberán satisfacer a cota que establezan os órganos competentes.

Deberán aceptar a actuación das comisións de garantías e comprometerse a esgotar tales vías internas de recurso antes de exercer as accións xudiciais que puidesen corresponder.

As persoas afiliadas que acorden presentarse a algún cargo público non poderán facer uso na propaganda electoral da responsabilidade que exerzan en calquera órgano de CCOO.

Artigo 12. Medidas disciplinarias

Elaborarase un regulamento que deberá estar en concordancia co adoptado pola Confederación Sindical de CCOO, que será distribuído entre os órganos de dirección das organizacións territoriais e de rama e entre os afiliados e afiliadas que o soliciten.

Artigo 13. Baixa no Sindicato Nacional

Deixarase de pertencer ao S. N. de CCOO de Galicia por:

- Libre decisión do afiliado ou afiliada.
- Resolución sancionadora dos órganos competentes.
- Falta de pagamento inxustificada de seis mensualidades ou dous recibos trimestrais consecutivos, tras o aviso previo á persoa interesada.
- Pasamento da persoa afiliada.
- Presentación ás eleccións sindicais nunha candidatura

de Control Administrativo e Finanzas, a forma de atribución dos postos será polo sistema maioritario.

f) Nos casos de eleccións para os órganos de representación institucional, a forma de distribución de postos será polo sistema maioritario.

g) Nos casos de eleccións para delegados ou delegadas aos congresos ou asembleas congresuais, rexerá o que se dispoña nas normas aprobadas para o proceso congresual correspondente.

Artigo 11. Deberes dos afiliados e afiliadas

a) *Os afiliados e afiliadas deberán cumprir os Estatutos do S. N. de CCOO de Galicia e os regulamentos, normas e resolucións do Consello Nacional que os desenvolvan; procurarán a consecución dos fins e obxectivos que a C. S. e o Sindicato Nacional de CCOO de Galicia propugnan e a posta en práctica dos acordos*

b) Deberán cumprir as decisións democraticamente adoptadas polo S. N. en cada un dos seus órganos e niveis da estrutura sindical, e defenderán as orientacións e decisións tanto do órgano *en* que se desenvolve a súa actividade como dos superiores.

c) Os acordos adoptados por calquera órgano do S. N. de CCOO de Galicia obrigan, en canto á súa aceptación, defensa e cumprimento, a *todas as persoas que integran ese* órgano. Respetarase o dereito a expresar libremente, na acta onde se plasme o acordo, a opinión contraria ou distinta da acordada.

d) Deberán satisfacer a cota que establezan os órganos competentes.

e) Deberán aceptar a actuación das comisións de garantías e comprometerse a esgotar tales vías internas de recurso antes de exercer as accións xudiciais que puidesen corresponder.

f) As persoas afiliadas que acorden presentarse a algún cargo público non poderán facer uso na propaganda electoral da responsabilidade que exerzan en calquera órgano de CCOO.

g) Os afiliados e afiliadas deben participar nas votacións para a elección de representantes de persoal dos seus ámbitos de traballo.

h) Deberán facer bo uso dos dereitos sindicais que lles corresponden, conforme ao Código de utilización destes.

Artigo 12. Medidas disciplinarias

Elaborarase un regulamento que deberá estar en concordancia co adoptado pola Confederación Sindical de CCOO, que será distribuído entre os órganos de dirección das organizacións territoriais e de rama e entre os afiliados e afiliadas que o soliciten.

Artigo 13. Baixa no Sindicato Nacional

Deixarase de pertencer ao S. N. de CCOO de Galicia por:

- Libre decisión do afiliado ou afiliada.
- Por resolución sancionadora dos órganos competentes do S. N. de CCOO de Galicia, logo da tramitación do expediente oportuno.*
- Falta de pagamento inxustificada de seis mensualidades consecutivas, tras o aviso previo á persoa interesada.*
- Pasamento da persoa afiliada.

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

distinta á avalada por CCOO, agás pola autorización expresa por parte do órgano de dirección competente no ámbito correspondente.

f) Circunstancias sobrevidas que supoñan a exclusión do afiliado ou afiliada do ámbito profesional do sindicato.

III. ESTRUCTURA DO SINDICATO NACIONAL

Artigo 14. Ámbitos de estruturación ou integración

O S. N. de CCOO de Galicia estrutúrase en dous niveis:

a) En sentido vertical, integra as persoas traballadoras desde o seu lugar de traballo atendendo á rama na que están encadradas. Basicamente, este nivel artículase así:

- Sección sindical de empresa ou centro de traballo
- Sindicato comarcal ou, de ser o caso, intercomarcal
- Federación nacional de rama

b) En sentido horizontal, integra as persoas traballadoras atendendo ao seu criterio de agrupación, no territorio do que se trate. Basicamente, este nivel artículase en:

- Unións comarcais e/ou intercomarcais

Artigo 15. Configuración do Sindicato Nacional

1. O Sindicato Nacional está integrado polas seguintes federacións nacionais e unións comarcais ou intercomarcais:

a) FEDERACIÓNS NACIONAIS DE RAMA

A federación nacional de rama agrupa as persoas afiliadas dunha mesma rama de produción ou servizos de Galicia, organizadas nos sindicatos comarcais ou intercomarcais e nas seccións sindicais de empresa; son parte integrante da federación estatal da súa rama respectiva. A Federación de Pensionistas e Xubilados, pola súa parte, é un colectivo de afiliados e afiliadas que teñen a característica común de abranguer todas as ramas, sectores e colectivos do Sindicato Nacional, que deixaron de ter legalmente unha vida laboral activa. No S. N. de CCOO de Galicia actualmente están integradas as seguintes federacións:

- Federación de Actividades Diversas
- Federación Agroalimentaria
- Federación de Comercio, Hostalería e Turismo (FECOHT)
- Federación de Servizos á Cidadanía (FSC)
- Federación de Construción, Madeira e Afíns (FECOMA)
- Federación do Ensino
- Federación de Industria
- Federación de Pensionistas e Xubilados
- Federación de Sanidade e Sectores Sociosanitarios de CCOO
- Federación de Servizos Financeiros e Administrativos (COMFÍA)
- Federación de Industrias Téxtil, Pel, Químicas e Afíns (FITEQA)

b) UNIÓN COMARCAIS E INTERCOMARCAIS

e) Presentación ás eleccións sindicais nunha candidatura distinta á avalada por CCOO, agás pola autorización expresa por parte do órgano de dirección competente no ámbito correspondente. *Neste caso, a baixa será automática e non poderá producirse a reincorporación mentres persista o feito que motivou a baixa. Para iso será necesaria unha resolución favorable do órgano sindical competente ou da Comisión de Garantías.*

f) Circunstancias sobrevidas que supoñan a exclusión do afiliado ou afiliada do ámbito profesional do sindicato.

g) Cando exista unha sentenza firme e condenatoria sobre acoso laboral, violencia de xénero ou acoso sexual.

III. ESTRUCTURA DO SINDICATO NACIONAL

Artigo 14. Ámbitos de estruturación ou integración

O S. N. de CCOO de Galicia estrutúrase en dous niveis:

a) En sentido vertical, integra as persoas traballadoras desde o seu lugar de traballo atendendo á rama en que están encadradas. Basicamente, este nivel artículase así:

- Sección sindical de empresa ou centro de traballo
- Sindicato comarcal ou, de ser o caso, intercomarcal
- Federación nacional de rama

b) En sentido horizontal, integra as persoas traballadoras atendendo ao seu criterio de agrupación, no territorio de que se trate. Basicamente, este nivel artículase en:

- Unións comarcais e/ou intercomarcais

Artigo 15. Configuración do Sindicato Nacional

1. O Sindicato Nacional está integrado polas seguintes federacións nacionais e unións comarcais ou intercomarcais:

a) FEDERACIÓNS NACIONAIS DE RAMA

A federación nacional de rama agrupa as persoas afiliadas dunha mesma rama de produción ou servizos de Galicia, organizadas nos sindicatos comarcais ou intercomarcais e nas seccións sindicais de empresa; son parte integrante da federación estatal da súa rama respectiva. A Federación de Pensionistas e Xubilados, pola súa parte, é un colectivo de afiliados e afiliadas que teñen a característica común de abranguer todas as ramas, sectores e colectivos do Sindicato Nacional, que deixaron de ter legalmente unha vida laboral activa. No S. N. de CCOO de Galicia actualmente están integradas as seguintes federacións:

- Federación de Actividades Diversas (*AADD*)
- Federación Agroalimentaria (*FA*)
- Federación de Comercio, Hostalería e Turismo (FECOHT)
- *Federación de Servizos á Cidadanía (FSC)*
- Federación de Construción, Madeira e Afíns (FECOMA)
- Federación do Ensino (FE)
- *Federación de Industria (FI)*
- Federación de Pensionistas e Xubilados (PPeXX)
- *Federación de Sanidade e Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS)*
- Federación de Servizos Financeiros e Administrativos (COMFÍA)
- Federación de Industrias Téxtil, Pel, Químicas e Afíns (FITEQA)

b) UNIÓN COMARCAIS E INTERCOMARCAIS

Estatutos 9.º Congreso

Territorialmente, integran o S. N. de CCOO de Galicia as unións comarcais e intercomarcais de:

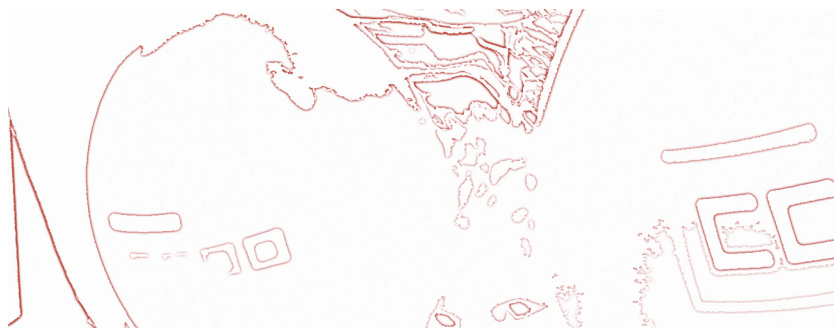
- Unión Comarcal da Coruña
- Unión Comarcal de Ferrol
- Unión Intercomarcal de Santiago-Barbanza
- Unión Comarcal de Lugo
- Unión Comarcal da Mariña
- Unión Intercomarcal de Ourense
- Unión Comarcal de Arousa
- Unión Comarcal de Pontevedra
- Unión Comarcal de Vigo

O Consello Nacional, por proposta da Comisión Executiva de Galicia ou das unións afectadas, poderá acordar, por maioría absoluta dos seus membros, procesos de fusión, disociación e redistribución territorial das unións comarcais ou intercomarcais.

2. Os sindicatos comarcais ou intercomarcais de rama son organizacións a partir das cales se forman as organizacións que integran o Sindicato Nacional: federacións e unións. Estes sindicatos agrupan as seccións sindicais de empresa ou centro de traballo e, en xeral, o conxunto das persoas afiliadas no seu ámbito.

3. A sección sindical está formada polo conxunto de persoas afiliadas no centro de traballo ou na empresa e é a representación do sindicato no seu ámbito.

A constitución de seccións sindicais farase ademais acatando o disposto na Lei 11/85 do 2 de agosto, os convenios colectivos e demais acordos, o cumprimento destes estatutos e o seus desenvolvementos regulamentarios nos acordos congresuais das federacións estatais, sempre e cando non contradigan as disposicións que sobre esta materia recolle a mencionada Lei orgánica de liberdade sindical.



Artigo 16. Dereitos e deberes das Federacións Nacionais e as Unións Comarcais e Intercomarcais

1. Teñen a responsabilidade da dirección sindical no seu ámbito respectivo. Naqueles temas que pola súa especial transcendencia revistan un interese sindical xeral ou se constata unha inhibición xeral, os órganos nacionais poderán solicitar a súa intervención e asumir a responsabilidade da súa dirección sindical, sen prexuízo do establecido no título VII destes Estatutos sobre acción sindical. As federacións e unións poderán relacionarse directamente con todas as organizacións da súa estrutura.

Territorialmente, integran o S. N. de CCOO de Galicia as unións comarcais e intercomarcais de:

- Unión Comarcal da Coruña
- Unión Comarcal de Ferrol
- Unión Intercomarcal de Santiago-Barbanza
- Unión Comarcal de Lugo
- Unión Comarcal da Mariña
- Unión Intercomarcal de Ourense
- Unión Comarcal de Arousa
- Unión Comarcal de Pontevedra
- Unión Comarcal de Vigo

O Consello Nacional, por proposta da Comisión Executiva de Galicia ou das unións afectadas, poderá acordar, por maioría absoluta *da súa composición*, procesos de fusión, disociación e redistribución territorial das unións comarcais ou intercomarcais.

2. As organizacións de rama concréntanse en federacións nacionais. Poderán organizarse en sindicatos provinciais, comarcais ou intercomarcais e en seccións sindicais. No suposto de que non exista suficiente afiliación para constituílos, elixiranse coordinadores ou coordinadoras en asemblea congresual.

3. A organización territorial concréntase en unións comarcais e unións intercomarcais. Así mesmo, integrarán a estrutura de rama correspondente no seu ámbito. Para o suposto de que non exista suficiente afiliación para constituílas, elixiranse coordinadores ou coordinadoras en asemblea congresual.

4. Os sindicatos comarcais ou intercomarcais constitúen a organización a partir da cal se forman as organizacións que integran o Sindicato Nacional de CCOO: federacións nacionais, unións comarcais e intercomarcais. Nestes sindicatos intégranse as seccións sindicais de empresa ou centro de traballo e, en xeral, o conxunto de afiliados e afiliadas do seu ámbito. As súas competencias e dependencia orgánica serán as definidas nos artigos 14 e 15 destes Estatutos.

5. A sección sindical está formada polo conxunto de afiliados e afiliadas no centro de traballo, empresa ou grupo de empresas, e constitúe a representación do sindicato nos seus ámbitos. Na súa constitución e funcionamento observárase o disposto no regulamento de seccións sindicais aprobado polo Consello Confederal.

6. A Federación de Pensionistas e Xubilados de Galicia rexérase, na súa composición e funcionamento, polo establecido nos Estatutos Confederais.

Artigo 16. Dereitos e deberes das federacións nacionais e as unións comarcais e intercomarcais

1. Teñen a responsabilidade da dirección sindical no seu ámbito respectivo. Naqueles temas que pola súa especial transcendencia revistan un interese sindical xeral ou se constata unha inhibición xeral, os órganos nacionais *poderán intervir neles* e asumir a responsabilidade da súa dirección sindical, sen prexuízo do establecido no título VII destes Estatutos sobre acción sindical. As federacións e unións poderán relacionarse directamente con todas as organizacións da súa estrutura.

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

2. As federacións e unións comarcais e intercomarcais teñen autonomía de xestión económica no seu ámbito de actuación. Deberán cumprir os acordos en materia de financiamento e patrimonio que adopten os órganos competentes do S. N. Só poderán adquirir bens e contraer obrigas dentro dos límites dos seus recursos económicos autónomos. Calquera acto ou contrato que exceda destes límites requirirá a aprobación expresa dos órganos nacionais. En todo caso, a creación de fundacións e de sociedades para a prestación de servizos requirirá a aprobación expresa do Consello Confederal.

3. Teñen o deber e o dereito de participar na elaboración da política sindical do S. N. de CCOO a través dos órganos de dirección dos que forman parte, así como o deber da súa aplicación e execución na rama ou no ámbito territorial respectivo.

4. As federacións e unións, así como as organizacións e entidades nelas integradas, aceptan os estatutos da Confederación Sindical de CCOO e do Sindicato Nacional e o seu programa, a política sindical aprobada nos congresos nacionais e nos seus órganos de dirección e a súa política de administración e finanzas, e están vinculadas aos regulamentos, resolucións e decisións que se adopten polos Consellos Confederal e Nacional.

5. As federacións e unións, así como as organizacións e entidades nelas integradas, aceptan expresamente a actuación da Comisión de Garantías Nacional nos seus ámbitos de actuación respectivos así como as medidas disciplinarias que os órganos estatutarios competentes poidan impoñer, comprometéndose a esgotar as vías internas de recurso antes de exercer as accións xudiciais que poidan corresponder. No que concirne ás federacións de nacionalidade, deberanse ter en conta as competencias que corresponden ás comisións de garantías das súas respectivas federacións estatais.

6. Os representantes legais das federacións e unións comarcais e intercomarcais serán, para todos os efectos, os seus secretarios ou secretarías xerais no ámbito da súa competencia e durante a vixencia do seu mandato. Se entre congreso e congreso, o secretario ou a secretaria xeral de calquera organización do S. N. de CCOO dimitise ou falecese, poderá elixirse un novo secretario ou secretaria por maioría absoluta no consello da organización correspondente, ata o congreso ordinario ou extraordinario convocado para tal efecto, se así o decidise o órgano de dirección mencionado.

Os secretarios e secretarías xerais das federacións nacionais, das unións comarcais ou intercomarcais e dos sindicatos comarcais ou intercomarcais non se poderán reelixir por máis de dous mandatos consecutivos, prorrogables a un terceiro.

Artigo 17. Responsabilidade do S. N. de CCOO

1. O S. N. de CCOO non responderá dos actos e das obrigas contraídos polas organizacións que se relacionan no artigo 15 dos presentes Estatutos se estas non cumprisen os acordos que en materia financeira e patrimonial adoptaran os órganos competentes do S. N. Tampouco responderá se as ditas organizacións se exceden nos seus recursos económicos autónomos, sen o coñecemento e a aprobación expresa dos órganos confederais competentes.

2. O S. N. de CCOO non responderá da actuación sindical

2. As federacións e unións comarcais e intercomarcais teñen autonomía de xestión económica no seu ámbito de actuación. Deberán cumprir os acordos en materia de financiamento e patrimonio que adopten os órganos competentes do S. N. Só poderán adquirir bens e contraer obrigas dentro dos límites dos seus recursos económicos autónomos. Calquera acto ou contrato que exceda destes límites requirirá a aprobación expresa dos órganos nacionais. En todo caso, a creación de fundacións e de sociedades para a prestación de servizos requirirá a aprobación expresa do Consello Confederal.

3. Teñen o deber e o dereito de participar na elaboración da política sindical do S. N. de CCOO a través dos órganos de dirección **de** que forman parte, así como o deber da súa aplicación e execución na rama ou no ámbito territorial respectivo.

4. As federacións e unións, así como as organizacións e entidades nelas integradas, aceptan os estatutos da Confederación Sindical de CCOO e do Sindicato Nacional e o seu programa, a política sindical aprobada nos congresos nacionais e nos seus órganos de dirección e a súa política de administración e finanzas, e están vinculadas aos regulamentos, resolucións e decisións que **adopten os** Consellos Confederal e Nacional.

5. As federacións e unións, así como as organizacións e entidades nelas integradas, aceptan expresamente a actuación da Comisión de Garantías Nacional nos seus ámbitos de actuación respectivos así como as medidas disciplinarias que os órganos estatutarios competentes poidan impoñer, comprometéndose a esgotar as vías internas de recurso antes de exercer as accións xudiciais que poidan corresponder. No que concirne ás federacións de nacionalidade, deberanse ter en conta as competencias que corresponden ás comisións de garantías das súas respectivas federacións estatais.

6. Os representantes legais das federacións e unións comarcais e intercomarcais serán, para todos os efectos, os seus secretarios ou secretarías xerais no ámbito da súa competencia e durante a vixencia do seu mandato. Se, entre congreso e congreso, o secretario ou a secretaria xeral de calquera organización do S. N. de CCOO dimitise ou falecese, poderá elixirse un novo secretario ou secretaria xeral por maioría absoluta no consello da organización correspondente, ata o congreso ordinario ou extraordinario convocado para tal efecto, se así o decidise o órgano de dirección mencionado.

Os secretarios e secretarías xerais das federacións nacionais, das unións comarcais ou intercomarcais e dos sindicatos comarcais ou intercomarcais non se poderán reelixir por **máis de tres mandatos consecutivos**.

Artigo 17. Responsabilidade do S. N. de CCOO

1. O S. N. de CCOO non responderá dos actos e das obrigas contraídos polas organizacións que se relacionan no artigo 15 dos presentes Estatutos se estas non cumprisen os acordos que en materia financeira e patrimonial adoptaran os órganos competentes do S. N. Tampouco responderá se as ditas organizacións se exceden nos seus recursos económicos autónomos, sen o coñecemento e a aprobación expresa dos órganos confederais competentes.

2. O S. N. de CCOO non responderá da actuación sindical das

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

das federacións e unións, adoptada por estas no ámbito das súas respectivas competencias, agás nos supostos previstos nos artigos 16.1 e 31 (acción sindical) destes estatutos nos que medíase a intervención dos órganos nacionais.

Artigo 18. Medidas disciplinarias referidas aos órganos das organizacións integradas no S. N. de CCOO

O incumprimento dos Estatutos, da política financeira, a vulneración da política sindical aprobada polo Congreso e das decisións adoptadas polo Consello, do programa e dos principios inspiradores do S. N. de CCOO poderán dar lugar á adopción de medidas disciplinarias.

O Consello Confederal aprobará un regulamento no que se definan as faltas, distinguindo a súa cualificación, así como as sancións verbo da súa gravidade e os órganos competentes que as han sancionar. Na necesidade de aplicar medidas disciplinarias antes de adoptar algunha sanción, respectarase o dereito de audiencia do órgano interesado.

Artigo 19. Autodisolución dos órganos

1. Nos casos de autodisolución ou dimisión dos órganos colexiados de dirección de organizacións integradas no S. N. de Comisións Obreiras, a Comisión Executiva do ámbito inmediatamente superior designará unha dirección provisional que substituirá o dito órgano; esta dirección provisional convocará un congreso ou unha asemblea extraordinarios do ámbito que corresponda para que proceda á elección da nova dirección. O prazo máximo que terá a dirección provisional para convocar e realizar o congreso ou asemblea extraordinaria será de doce meses. A data de convocatoria deberá ser ratificada polo Consello do ámbito correspondente ao órgano que designou a dirección provisional.

Durante o período de actuación da dirección provisional quedarán en suspenso as funcións do Consello correspondente ao ámbito do órgano de dirección autodisolto ou dimitido, así como as de todos os seus membros derivadas das súa pertenza ao dito órgano de dirección.

2. Considerarase dentro do suposto de dimisión o feito de que o órgano colexiado vexa reducidos a menos da metade os seus membros elixidos directamente no Congreso.

3. Previamente á designación da dirección provisional, o órgano competente para facelo deberá tratar de consensuar o nomeamento daquela.

4. Non se considerará como dimisión para estes efectos, cando un ou varios membros do órgano colexiado teñan que abandonalo por ser elixidos para o desempeño de cargos noutro órgano de dirección superior en calquera das estruturas de rama ou territorio confederadas.

5. Os membros da dirección provisional poderán ser membros natos ao Congreso, dentro dos límites dispostos nas normas congresuais aprobadas para a súa celebración.

federacións e unións, adoptada por estas no ámbito das súas respectivas competencias, agás nos supostos previstos nos artigos 16.1 e 31 (acción sindical) destes estatutos nos que medíase a intervención dos órganos nacionais.

3. O S. N. de CCOO de Galicia non responderá das actuacións dos seus afiliados ou afiliadas cando estas se efectúen a título persoal e non representativas do sindicato, todo isto con independencia das medidas sancionadoras que o S. N. de CCOO poida adoptar respecto ao seu afiliado ou afiliada.

Artigo 18. Medidas disciplinarias referidas aos órganos das organizacións integradas no S. N. de CCOO

O incumprimento dos Estatutos, da política financeira, a vulneración da política sindical aprobada polo Congreso e das decisións adoptadas polo Consello, do programa e dos principios inspiradores do S. N. de CCOO poderán dar lugar á adopción de medidas disciplinarias.

O Consello Confederal aprobará un regulamento no que se definan as faltas, distinguindo a súa cualificación, así como as sancións verbo da súa gravidade e os órganos competentes que as han sancionar. Na necesidade de aplicar medidas disciplinarias antes de adoptar algunha sanción, respectarase o dereito de audiencia do órgano interesado.

Artigo 19. Autodisolución dos órganos

1. Nos casos de autodisolución ou dimisión dos órganos colexiados de dirección de organizacións integradas no S. N. de Comisións Obreiras, a Comisión Executiva do ámbito inmediatamente superior designará unha dirección provisional que substituirá o dito órgano; esta dirección provisional convocará un congreso ou unha asemblea extraordinarios do ámbito que corresponda para que proceda á elección da nova dirección. O prazo máximo que terá a dirección provisional para convocar e realizar o congreso ou asemblea extraordinaria será de doce meses. A data de convocatoria deberá ser ratificada polo Consello do ámbito correspondente ao órgano que designou a dirección provisional.

Durante o período de actuación da dirección provisional quedarán en suspenso as funcións do Consello correspondente ao ámbito do órgano de dirección autodisolto ou dimitido, así como as de *todas as persoas que o integrasen* derivadas das súa pertenza ao dito órgano de dirección.

2. Considerarase dentro do suposto de dimisión o feito de que o órgano colexiado vexa reducidas a menos da metade as persoas que o compoñen elixidas directamente no Congreso.

3. Previamente á designación da dirección provisional, o órgano competente para facelo deberá tratar de consensuar o nomeamento daquela.

4. Non se considerará como dimisión, para estes efectos, cando un *ha* ou varias *que compoñen o* órgano colexiado teñan que abandonalo por ser elixidos para o desempeño de cargos noutro órgano de dirección superior en calquera das estruturas de rama ou territorio confederadas.

5. *As persoas que integran a* dirección provisional poderán ser *natas* ao Congreso, dentro dos límites dispostos nas normas congresuais aprobadas para a súa celebración.

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

Artigo 20. Acordos dos órganos

As decisións de calquera órgano adoptaranse por maioría simple, agás cando se estableza outra maioría nestes Estatutos. Existe maioría simple cando os votos afirmativos dos membros presentes son máis ca os negativos.

Para establecer as maiorías cualificadas previstas nos estatutos, contaránse as persoas efectivamente elixidas para compoñer o órgano colexiado que vaia tomar tal decisión. Nos congresos contaránse os delegados e delegadas acreditados. Entenderase que hai maioría absoluta cando os votos afirmativos sexan máis da metade do recuento resultante.

Nos congresos contaránse os delegados e delegadas acreditados para os efectos de quórum.

As decisións serán inmediatamente executivas. Vinculan os membros do órgano que as adopta e obrigan na súa aceptación a estes e a afiliación do ámbito afectado.

IV. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACION E REPRESENTACIÓN DO S. N. DE CCOO**Artigo 21. Órganos de dirección, coordinacion e cargos de representación do S. N. de CCOO**

Os órganos de dirección do S. N. de CCOO son:

- a) o Congreso Nacional
- b) a Conferencia Nacional
- c) o Consello Nacional
- d) a Comisión Executiva Nacional

Os órganos de coordinación do S. N. de CCOO son:

- a) O Comité Nacional

O cargo de representación do S. N. de CCOO é o secretario ou a secretaria xeral coas funcións e competencias de dirección que se expresan no artigo 27.

Artigo 22. O Congreso Nacional

O Congreso Nacional é o máximo órgano deliberante e decisorio do S. N. de CCOO.

a) **Composición:** o Congreso Nacional, unha vez fixado o número de delegados e delegadas, estará composto polo secretario ou secretaria xeral, a Comisión Executiva Nacional e, a partes iguais, por representantes das federacións, por unha banda, e das unións, pola outra, en proporción ás cotizacións acumuladas nos catro anos naturais anteriores á convocatoria do Congreso. Os delegados e delegadas para o Congreso Nacional serán elixidos segundo a normativa que regule a súa convocatoria e funcionamento.

b) **Funcionamento:**

1. O congreso ordinario convocarase cada catro anos.
2. O congreso extraordinario poderá ser convocado cando así o aprobe o Consello Nacional por maioría absoluta ou as organizacións territoriais e/ou federativas que sumen, polo menos, dous terzos das cotizacións.

3. Os congresos ordinarios serán convocados con seis meses de antelación, e os relatorios e documentos que sirvan de base para a discusión enviaranse con tres meses de antelación; o regulamento e o informe xeral, con un mes; e as emendas, no prazo que se estableza nas normas de convocatoria do Congreso.

4. Todos os acordos do Congreso se adoptarán por maioría

Artigo 20. Acordos dos órganos

As decisións de calquera órgano adoptaranse por maioría simple, agás cando se estableza outra maioría nestes Estatutos. Existe maioría simple cando os votos afirmativos de *persoas integrantes* presentes son máis ca os negativos.

Para establecer as maiorías cualificadas previstas nos estatutos, contaránse as persoas efectivamente elixidas para compoñer o órgano colexiado que vaia tomar tal decisión. Nos congresos contaránse os delegados e delegadas acreditados. Entenderase que hai maioría absoluta cando os votos afirmativos sexan máis da metade do recuento resultante.

Nos congresos contaránse os delegados e delegadas acreditados para os efectos de quórum.

As decisións serán inmediatamente executivas. Vinculan *as persoas que compoñen* o órgano que as adopta e obrigan na súa aceptación a estes e a afiliación do ámbito afectado.

IV. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACION E REPRESENTACIÓN DO S. N. DE CCOO**Artigo 21. Órganos de dirección, coordinacion e cargos de representación do S. N. de CCOO**

Os órganos de dirección do S. N. de CCOO son:

- a) Congreso Nacional
- b) Conferencia Nacional
- c) Consello Nacional
- d) *Comité de Dirección Nacional*
- e) Comisión Executiva Nacional

O cargo de representación do S. N. de CCOO é o secretario ou a secretaria xeral coas funcións e competencias de dirección que se expresan no artigo 27.

Artigo 22. O Congreso Nacional

O Congreso Nacional é o máximo órgano deliberante e decisorio do S. N. de CCOO.

a) **Composición:** o Congreso Nacional, unha vez fixado o número de delegados e delegadas, estará composto polo secretario ou secretaria xeral, a Comisión Executiva Nacional e, a partes iguais, por representantes das federacións, por unha banda, e das unións, pola outra, en proporción ás cotizacións acumuladas nos catro anos naturais anteriores á convocatoria do Congreso. Os delegados e delegadas para o Congreso Nacional serán elixidos segundo a normativa que regule a súa convocatoria e funcionamento.

b) **Funcionamento:**

1. O congreso ordinario convocarase cada catro anos.
2. O congreso extraordinario poderá ser convocado cando así o aprobe o Consello Nacional por maioría absoluta ou as organizacións territoriais e/ou federativas que sumen, polo menos, dous terzos das cotizacións.

3. Os congresos ordinarios serán convocados con seis meses de antelación, e os relatorios e documentos que sirvan de base para a discusión enviaranse, como mínimo, cun mes de antelación ao inicio das asembleas congresuais do nivel I; o regulamento e o informe xeral, como mínimo, cun mes de antelación ao inicio do congreso e as emendas no prazo que se estableza nas normas de convocatoria do Congreso.

Estatutos 9.º Congreso

simple, agás os que teñan por obxecto a modificación dos Estatutos do Sindicato nos apartados de definición de principios e definición do sindicato, que requirirán unha maioría de dous terzos.

5. A normativa de convocatoria, composición e funcionamento do Congreso será establecida polo Consello Nacional.

6. Articularanse os procesos congresuais tomando como base o establecido no documento aprobado polo Consello Confederal sobre novo modelo de congresos.

c) **Funcións do Congreso Nacional:**

1. Determinar a liña xeral, a actividade sindical, a política de organización e finanzas e a política internacional do S. N. de CCOO.

2. Aprobar e modificar o programa do S. N. de CCOO.

3. Aprobar e modificar os Estatutos do Sindicato.

4. Aprobar a composición do Consello Nacional.

5. Elixir o secretario ou a secretaria xeral do sindicato mediante sufraxio libre e secreto.

6. Elixir a Comisión de Control Administrativo e Finanzas e a Comisión de Garantías do sindicato mediante sufraxio libre e secreto.

7. Elixir a Comisión Executiva mediante sufraxio libre e secreto

8. Decidir por acordo de 4/5 do Congreso sobre a disolución do Sindicato Nacional e/ou a súa fusión con outra organización sindical.

9. Recoñecer o carácter de corrente sindical.

Artigo 23. As conferencias nacionais

Entre congreso e congreso, e cando por proposta da Comisión Executiva Nacional o considere oportuno o Consello Nacional, poderán convocarse conferencias nacionais para debater e establecer a posición do sindicato con relación a cuestións específicas ou xerais de especial interese para a política sindical do S. N. de CCOO na liña do aprobado nos congresos nacionais. Os acordos adoptados terán carácter de decisións para o conxunto do S. N. de CCOO e non poderán contradicir os acordos aprobados polo Congreso Nacional.

En cada convocatoria realizada polo Consello Nacional estableceranse os criterios de asistencia e funcionamento da conferencia, coa participación do Consello Nacional e, polo menos, tantos delegados e delegadas como membros do mesmo Consello Nacional. Estes delegados e delegadas serán elixidos de maneira proporcional polos Consellos das organizacións do artigo 15.

Artigo 24. O Consello Nacional

O Consello Nacional é o máximo órgano de dirección e representación entre congreso e congreso.

a) Composición. O Consello Nacional estará composto por:

1. A Comisión Executiva Nacional, incluído o secretario ou a secretaria xeral do S. N. de CCOO.

2. O resto estará composto en igual número por representantes das federacións nacionais por unha parte e das unións comarcais e intercomarcais doutra parte, e en proporción ás cotizacións. A dita composición actualizarase cada dous anos por medio do Regulamento do Consello Nacional cos mesmos

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

4. Todos os acordos do Congreso adoptaranse por maioría simple, agás os que teñan por obxecto a modificación dos Estatutos do Sindicato nos apartados de definición de principios e definición do sindicato, que requirirán unha maioría de dous terzos.

5. A normativa de convocatoria, composición e funcionamento do Congreso así como a articulación do proceso congresual estableceráase o Consello Nacional.

c) **Funcións do Congreso Nacional:**

1. Determinar a liña xeral, a actividade sindical, a política de organización e finanzas e a política internacional do S. N. de CCOO.

2. Aprobar e modificar o programa do S. N. de CCOO.

3. Aprobar e modificar os Estatutos do Sindicato.

4. Aprobar a composición do Consello Nacional.

5. Elixir o secretario ou a secretaria xeral do sindicato mediante sufraxio libre e secreto.

6. Elixir a Comisión de Control Administrativo e Finanzas e a Comisión de Garantías do sindicato mediante sufraxio libre e secreto.

7. Elixir a Comisión Executiva mediante sufraxio libre e secreto

8. Decidir por acordo de 4/5 do Congreso sobre a disolución do Sindicato Nacional e/ou a súa fusión con outra organización sindical.

9. Recoñecer o carácter de corrente sindical.

Artigo 23. As conferencias nacionais

Entre congreso e congreso, e cando por proposta da Comisión Executiva Nacional o considere oportuno o Consello Nacional, poderán convocarse conferencias nacionais para debater e establecer a posición do sindicato con relación a cuestións específicas ou xerais de especial interese para a política sindical do S. N. de CCOO na liña do aprobado nos congresos nacionais. Os acordos adoptados terán carácter de decisións para o conxunto do S. N. de CCOO e non poderán contradicir os acordos aprobados polo Congreso Nacional.

En cada convocatoria realizada polo Consello Nacional estableceranse os criterios de asistencia e funcionamento da conferencia, coa participación do Consello Nacional e, polo menos, tantos delegados e delegadas como *integrantes* do mesmo Consello Nacional. Estes delegados e delegadas serán elixidos de maneira proporcional polos Consellos das organizacións do artigo 15.

Artigo 24. O Consello Nacional

O Consello Nacional é o máximo órgano de dirección entre congreso e congreso.

a) Composición. O Consello Nacional estará composto por:

1. *O Comité de Dirección Nacional, incluído o secretario ou secretaria xeral.*

2. *O resto estará composto en igual número por representantes das federacións nacionais por unha parte e das unións comarcais e intercomarcais doutra parte, e en proporción ás cotizacións previstas no artigo 22.a, que se elixirán no seu respectivo consello necesariamente e conforme ás previsións es-*

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

criterios anteriores. Os secretarios e secretarias xerais das federacións e unións son membros do Consello Nacional e forman parte da cota de delegados e delegadas que lles corresponda. O resto dos delegados e delegadas serán elixidos necesariamente no seu respectivo consello e de acordo coas previsións establecidas no artigo 10 destes Estatutos.

O Consello Nacional, por proposta da Comisión Executiva Nacional, incorporará nas súas reunións, con voz pero sen voto, membros do S. N. de CCOO cando se considere oportuna a súa presenza ou asesoramento, pola súa responsabilidade en determinados servizos ou comisións de carácter permanente ou temporal.

b) Funcionamento

1. O Consello será convocado pola Comisión Executiva catro veces ao ano, polo menos, con carácter ordinario e, con carácter extraordinario, cada vez que o solicite un terzo dos seus membros. Neste último caso, deberase realizar nun prazo non superior a quince días, incluíndo na orde do día o motivo da convocatoria.

2. As resolucións e decisións do Consello adoptaranse por maioría simple, agás nos casos previstos nestes Estatutos.

c) Funcións

1. Discutir e decidir sobre a política xeral do sindicato entre dous congresos sucesivos e controlar a súa aplicación pola Comisión Executiva.

2. Convocar o Congreso Nacional. Aprobar as normas que regulan o proceso congresual previo e o regulamento de funcionamento do Congreso.

Os principios e as regras establecidos nas ditas normas e regulamentos deben ser respectados e observados polas respectivas normas e regulamentos de que se doten as organizacións integradas no S. N. de CCOO.

3. Aprobará anualmente o orzamento de gastos e ingresos por proposta da Comisión Executiva Nacional.

4. Coñecerá anualmente os informes sobre as súas actividades, elaborados pola Comisión de Control Administrativo e Finanzas e pola Comisión de Garantías.

5. Elixirá a persoa encargada de dirixir o *Galicia Sindical*.

6. O Consello Nacional, por maioría absoluta, poderá revogar ou elixir os membros da Comisión Executiva, entre congreso e congreso, sempre e cando non supere un terzo do total dos seus compoñentes, nin supoña a ampliación do seu número inicial en máis dun dez por cento.

7. Aprobar os seguintes regulamentos:

- O Regulamento de funcionamento do Consello Nacional e as regras básicas de funcionamento dos órganos de dirección.
- O Regulamento de funcionamento da Comisión de Garantías e da Comisión de Control Administrativo e Finanzas.
- O Regulamento de desenvolvemento do artigo 15.3 sobre a Sección Sindical.
- Os regulamentos necesarios para ordenar a xestión económica do S. N. de CCOO e das súas organizacións.
- O regulamento dos fondos financeiros.
- Os que o propio Consello, no desenvolvemento da po-

tablecidas no artigo 10 destes Estatutos. A dita composición actualizarase cada dous anos por medio do Regulamento do Consello Nacional, cos mesmos criterios anteriores.

As mulleres que resulten elixidas para formar parte do CDN, de acordo co artigo 25, non xerarán vacante no Consello Nacional; permanecerá, por tanto inalterado o número de integrantes deste órgano.

O Consello Nacional, por proposta da Comisión Executiva Nacional, incorporará nas súas reunións, con voz pero sen voto, *integrantes* do S. N. de CCOO cando se considere oportuna a súa presenza ou asesoramento, pola súa responsabilidade en determinados servizos ou comisións de carácter permanente ou temporal.

b) Funcionamento

1. O Consello será convocado polo Comité de Dirección Nacional tres veces aos anos, polo menos, con carácter ordinario, e con carácter extraordinario cada vez que o solicite un terzo de integrantes do Consello Nacional. Neste último caso, deberase realizar nun prazo non superior a quince días, incluíndo na orde do día o motivo da convocatoria.

2. As resolucións e decisións do Consello adoptaranse por maioría simple, agás nos casos previstos nestes Estatutos.

c) Funcións e competencias

1. Discutir e decidir sobre a política xeral do sindicato entre dous congresos sucesivos e controlar a súa aplicación polo Comité de Dirección Nacional e pola Comisión Executiva.

2. Convocar o Congreso Nacional. Aprobar as normas que regulan o proceso congresual previo e o regulamento de funcionamento do Congreso.

Os principios e as regras establecidos nas ditas normas e regulamentos deben ser respectados e observados polas respectivas normas e regulamentos de que se doten as organizacións integradas no S. N. de CCOO.

3. Aprobar anualmente o orzamento da Comisión Executiva Nacional de gastos e ingresos así como as contas anuais, por proposta da Executiva Nacional e do Comité de Dirección Nacional.

4. Aprobar anualmente os plans de traballo do S. N. e os balances de actividade.

5. Coñecerá anualmente os informes sobre as súas actividades, elaborados pola Comisión de Control Administrativo e Finanzas e pola Comisión de Garantías.

6. Elixirá a persoa encargada de dirixir o *Galicia Sindical*.

7. O Consello Nacional, por maioría absoluta, poderá revogar ou elixir as persoas que compoñen a Comisión Executiva, entre congreso e congreso, sempre e cando non supere un terzo do total dos seus compoñentes nin supoña a ampliación do seu número inicial en máis dun dez por cento elixidos no X Congreso Nacional.

8. Aprobar os seguintes regulamentos:

- O Regulamento de funcionamento do Consello Nacional e as regras básicas de funcionamento dos órganos de dirección.
- O Regulamento de funcionamento da Comisión de Garantías e da Comisión de Control Administrativo e Finanzas.
- O Regulamento de desenvolvemento do artigo 15.3 sobre a Sección Sindical.

Estatutos 9.º Congreso

lítica sindical, considere convenientes.

8. Convocar as conferencias nacionais.

9. Cantas outras competencias se lle asignen nestes Estatutos.

10. Os acordos e resolucións do Consello Nacional son de obrigado cumprimento para todas as organizacións que compoñen a estrutura do S. N. de CCOO.

11. Na súa primeira xuntanza de cada ano aprobará, por proposta da Comisión Executiva Nacional, os temas que deberá tratar o Comité Nacional nas súas xuntanzas ordinarias.

12. Modificar as denominacións das organizacións do S. N. recollidas no artigo 15, 1 a) e b), cando por calquera circunstancia estatutaria cambien o nome recollido no dito artigo, así como modificar e incluír as disposicións necesarias que, por imperativos legais, sexa necesario adaptar nos regulamentos vixentes.

13. No caso de fusión de federacións recollidas no artigo 15.1 a), o Consello Nacional respectará a decisión tomada polo congreso de constitución da nova federación, sempre que responda ao acordado polo Consello Confederal e/ou Consello Nacional cando este aprobou o inicio do proceso de fusión. Modificar as denominacións no artigo antes mencionado así como modificar ou incluír as disposicións necesarias que, por imperativos legais, sexa necesario adaptar nos regulamentos vixentes.

Artigo 25. O Comité Nacional

É o órgano para a dirección e a coordinación nacional, composto polos membros da Executiva Nacional e polos secretarios e secretarias xerais das organizacións que se relacionan no artigo 15, nos que concorren as máximas responsabilidades na dirección do sindicato.

Este órgano participará na elaboración de propostas de política sindical e organizativa de carácter estratéxico e avaliará os seus resultados e a súa aplicación.

Preparará as reunións do Consello Nacional e manterá unha periodicidade polo menos bimestral nas súas reunións.



Proxecto Estatutos 10.º Congreso

- Os regulamentos necesarios para ordenar a xestión económica do S. N. de CCOO e das súas organizacións.
- O regulamento dos fondos financeiros.
- Os que o propio Consello Nacional, no desenvolvemento da política sindical, considere convenientes.
- *O regulamento que desenvolva o artigo 9, apartado j de dereito do afiliado ou afiliada a solicitar a intervención dos órganos competentes da estrutura, así como o procedemento de acceso a información económica e financeira, o estado das súas contas e a orixe dos recursos do sindicato, en concordancia co disposto no artigo 35 destes Estatutos.*

9. Convocar as conferencias nacionais.

10. Aprobar, de conformidade co artigo 24.a, a porcentaxe de ampliación do Comité de Dirección Nacional e elixir as mulleres que se incorporarán a el.

11. Os acordos e resolucións do Consello Nacional son de obrigado cumprimento para todas as organizacións que compoñen a estrutura do S. N. de CCOO.

12. Modificar as denominacións das organizacións do S. N. recollidas no artigo 15, 1 a e b, cando por calquera circunstancia estatutaria cambien o nome recollido no dito artigo, así como modificar e incluír as disposicións necesarias que, por imperativos legais, cumpra adaptar nos regulamentos vixentes.

13. No caso de fusión de federacións recollidas no artigo 15.1 a, o Consello Nacional respectará a decisión tomada polo congreso de constitución da nova federación, sempre que responda ao acordado polo Consello Confederal e/ou Consello Nacional cando este aprobou o inicio do proceso de fusión. Modificar as denominacións no artigo antes mencionado así como modificar ou incluír as disposicións necesarias que, por imperativos legais, cumpra adaptar nos regulamentos vixentes.

14. Cantas outras competencias se lle asignen nestes Estatutos.

Artigo 25. O Comité de Dirección Nacional

O Comité de Dirección Nacional constitúese como órgano de dirección e coordinación do S. N. de CCOO de Galicia. Está integrado polo secretario ou secretaria xeral, polas persoas que compoñen a Comisión Executiva e os secretarios e secretarias xerais das federacións nacionais e das unións comarcais e intercomarcais.

No caso de que o resultado da composición do Comité non garanta o cumprimento do establecido no referente ao sindicato de homes e mulleres, como medida de acción positiva a súa composición será ampliada nunha porcentaxe de ata o 10%. As mulleres que se incorporen ao CDN mediante este sistema serán escollidas polo Consello Nacional de entre as mulleres que o integran.

O Comité de Dirección Nacional será convocado un mínimo de seis veces ao ano con carácter ordinario, e con carácter extraordinario cada vez que a Executiva o crea necesario ou o solicite un terzo de integrantes do Comité de Dirección Nacional; neste caso terase que facer nun prazo non superior a quince días. Para garantir o seu funcionamento regular, dotarase dun regulamento interno.

As xuntanzas ordinarias do Comité de Dirección Nacional serán convocadas polo secretario ou secretaria xeral, e con

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

**Artigo 26. A Comisión Executiva Nacional**

A Comisión Executiva é o órgano de dirección do sindicato que leva á práctica as decisións e directrices adoptadas polo Consello e polo Congreso.

Funcionará colexiadamente, convocada polo secretario ou secretaria xeral ou por unha terceira parte dos seus compoñentes.

O Congreso Nacional fixará o seu número e elixirá os seus compoñentes.

A Comisión Executiva creará todas as secretarías, comisións e departamentos que considere convenientes para o mellor desenvolvemento das funcións que ten encomendadas.

Elixirá os responsables de área e secretarías de entre os seus membros, e configurarán estes, xunto co secretario ou secretaria xeral, un secretariado ou comisión permanente da Comisión Executiva Nacional para atender a dirección e as decisións cotiás entre as reunións da Executiva Nacional.

Nas estruturas federais e territoriais constituirase a secretaría da muller, e a persoa responsable desta integrárase na comisión executiva correspondente.

Asegurarase un tempo mínimo de catro anos de afiliación para poder ser membro da Comisión Executiva Nacional.

Os membros da Comisión Executiva Nacional poderán participar, delegados por esta, nas reunións de calquera dos órganos das organizacións agrupadas no S. N. de CCOO, do que serán informadas as estruturas intermedias.

Co fin de garantir o seu funcionamento regular, a Comisión Executiva terá un regulamento interno.

Funcións da Comisión Executiva Nacional:

a) Levar á práctica as decisións adoptadas polo Consello Nacional e polo Congreso.

carácter extraordinario por un terzo da Comisión Executiva Nacional.

Funcións e competencias:

1. Asegurar a dirección permanente da actividade do S. N. de CCOO, tomando as decisións pertinentes entre as xuntanzas do Consello Nacional.

2. Participar na definición dos obxectivos de política sindical, en especial no tocante ás estratexias de diálogo e concertación social e a negociación colectiva.

3. Participar no deseño e na xestión de políticas organizativas de carácter xeral.

4. Aprobar, se for o caso, a proposta do Secretariado ou a Comisión Permanente que poida elevar a Comisión Executiva. O Comité de Dirección Nacional poderá aprobar e remover as responsabilidades da Comisión Executiva.

5. Preparar as xuntanzas do Consello Nacional e velar polo desenvolvemento e aplicación dos seus acordos e resolucións.

6. Facer o seguimento das actividades da Comisión Executiva.

7. Participar na xestión dos recursos económicos do conxunto do S. N., para o cal coñecerá os orzamentos e os balances integrados.

8. Fixar os criterios orientadores da política laboral para o persoal asalariado do S. N. de CCOO no marco do orzamento integrado.

9. Todas as materias que lle poidan ser atribuídas regulamentariamente polo Consello.

Artigo 26. A Comisión Executiva Nacional

A Comisión Executiva é o órgano de dirección do sindicato que leva á práctica as decisións e directrices adoptadas *polo Congreso, o Consello Nacional e o Comité de Dirección Nacional.*

Funcionará colexiadamente, convocada polo secretario ou secretaria xeral ou por unha terceira parte dos seus compoñentes.

O Congreso Nacional fixará o seu número e elixirá os seus compoñentes.

A Comisión Executiva creará todas as secretarías, comisións e departamentos que considere convenientes para o mellor desenvolvemento das funcións que ten encomendadas.

Elixirá os responsables de área e secretarías de entre os seus membros, e configurarán estes, xunto co secretario ou secretaria xeral, un secretariado ou comisión permanente da Comisión Executiva Nacional para atender a dirección e as decisións cotiás entre as reunións da Executiva Nacional.

Asegurarase un tempo mínimo de catro anos de afiliación para poder ser *integrante* da Comisión Executiva Nacional.

As persoas que compoñen da Comisión Executiva Nacional poderán participar, delegados por esta, nas reunións de calquera dos órganos das organizacións agrupadas no S. N. de CCOO, do que serán informadas as estruturas intermedias.

Co fin de garantir o seu funcionamento regular, a Comisión Executiva terá un regulamento interno.

Responderá ante o Congreso ao remate da súa actuación, ante o Consello Nacional e ante o Comité de Dirección Nacional.

Funcións da Comisión Executiva Nacional:

a) Levar á práctica as decisións adoptadas polo Consello Nacional e polo Congreso.

Estatutos 9.º Congreso

b) Asegurar a dirección permanente da actividade do sindicato, levando á práctica as decisións do Consello Nacional, asegurando a dirección diaria do Sindicato e deliberando e tomando decisións sobre cuestións urxentes entre reunións do Consello Nacional.

c) Asegurar a organización e funcionamento de todos os servizos centrais do sindicato.

d) Nomear e destituír o persoal técnico e administrativo dos servizos do sindicato.

e) Coordinar as actividades do Consello Nacional, das secretarías e dos servizos técnicos do sindicato.

f) Manter contactos periódicos con todas as federacións e unións.

g) Levar a responsabilidade das publicacións oficiais centrais do sindicato.

h) Responder ante o Congreso ao remate da súa actuación e ante o Consello Nacional entre congreso e congreso.

i) Nomear e destituír os membros dos órganos de dirección das sociedades e servizos dependentes do S. N. de CCOO.

j) Coñecer a situación patrimonial e financeira do conxunto das organizacións nacionais, a través das contas anuais, impostos de sociedades, auditorías internas e externas e calquera outro procedemento legal ou convencional, amais de recoller información nas entidades financeiras sobre os seus activos e pasivos.

Artigo 27. O secretario ou secretaria xeral do sindicato

a) É quen representa legal e publicamente o sindicato. Actúa baixo o acordo colexiado do Consello Nacional e da Comisión Executiva, seguindo o principio de dirección e representación colectivas, e ten como misión a de cohesionar e impulsar as funcións dos ditos órganos. Terá as facultades que a lei lle outorga, como representante legal e público do Sindicato Nacional.

b) Terá as facultades legais que expresamente se recollen no anexo dos presentes estatutos. No regulamento de funcionamento da Comisión Executiva poderase regular a forma de exercer estas facultades.

c) Poderá delegar e revogar as funcións e facultades que lle recoñecen estes Estatutos nos membros e órganos competentes do sindicato.

d) No caso de estar ausente, a Executiva Nacional, colexiadamente, asumirá as funcións recoñecidas para o secretario ou secretaria xeral durante o período que dure a ausencia.

e) Se entre congreso e congreso o secretario ou a secretaria xeral do S. N. de CCOO dimitise ou finase, procederase a unha nova elección por maioría absoluta no Consello Nacional. O seu mandato chegará ata o seguinte congreso ordinario ou ata o congreso extraordinario convocado para a elección dun secretario xeral ou dunha secretaria xeral, se así o decide o órgano de dirección devandito.

f) Presidirá as reunións da Comisión Executiva Nacional e as do Consello Nacional.

g) O secretario ou a secretaria xeral non poderá ser reelixido por máis de dous mandatos consecutivos.

h) Presentará un informe ao Congreso Nacional no nome do Consello Nacional e informes periódicos aos consellos na-

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

b) Asegurar a dirección permanente da actividade do sindicato, levando á práctica as decisións do Consello Nacional *e do Comité de Dirección Nacional*, asegurando a dirección diaria do Sindicato e deliberando e tomando decisións sobre cuestións urxentes entre reunións do Consello Nacional.

c) Asegurar a organización e funcionamento de todos os servizos centrais do sindicato.

d) Nomear e destituír o persoal técnico e administrativo dos servizos do sindicato.

e) Coordinar as actividades do Consello Nacional e do Comité de Dirección Nacional, das secretarías e dos servizos técnicos do S. N. de CCOO.

f) Manter contactos periódicos con todas as federacións e unións.

g) Levar a responsabilidade das publicacións oficiais centrais do sindicato.

h) Nomear e destituír *integrantes* dos órganos de dirección das sociedades e servizos dependentes do S. N. de CCOO.

i) Potenciar a creación de secretarías da muller nas organizacións territoriais e federais, e impulsar as que xa existan. As secretarías da muller integraranse nos órganos de dirección respectivos con plenos dereitos.

j) Potenciar as secretarías de xuventude.

k) Cantas outras competencias se lle asignen nestes Estatutos no seu desenvolvemento regulamentario.

Artigo 27. O secretario ou secretaria xeral do sindicato

a) *É quen representa legal e publicamente o S. N. de CCOO de Galicia. Actúa baixo o acordo colexiado do Consello Nacional e o Comité de Dirección Nacional e da Executiva Nacional, seguindo o principio de dirección e representación colectivas, e ten como misión dar cohesión e impulsar as funcións dos ditos órganos. Terá as facultades que a lei lle outorga, como representante legal e público do S. N. de CCOO.*

b) Terá as facultades legais que expresamente se recollen no anexo destes estatutos. No regulamento de funcionamento da Comisión Executiva poderase regular a forma de exercer estas facultades.

c) Poderá delegar e revogar as funcións e facultades que lle recoñecen estes Estatutos en *compoñentes* e órganos competentes do sindicato.

d) No caso de estar ausente, a Executiva Nacional, colexiadamente, asumirá as funcións recoñecidas para o secretario ou secretaria xeral durante o período que dure a ausencia.

e) Se entre congreso e congreso o secretario ou a secretaria xeral do S. N. de CCOO dimitise ou finase, procederase a unha nova elección por maioría absoluta no Consello Nacional. O seu mandato chegará ata o seguinte congreso ordinario ou ata o congreso extraordinario convocado para a elección dun secretario xeral ou dunha secretaria xeral, se así o decide o órgano de dirección devandito.

f) Presidirá as reunións do Consello Nacional, do Comité de Dirección Nacional e da Comisión Executiva Nacional.

g) O secretario ou a secretaria xeral non poderá ser reelixido por máis de tres mandatos consecutivos.

h) Presentará un informe ao Congreso Nacional no nome do Consello Nacional e informes periódicos ao Consello Nacional

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

cionais en nome da Comisión Executiva, agás que se adopte outro acordo para sesións concretas.

Artigo 28. Incompatibilidades dos membros dos órganos de dirección nacionais

O cargo de membro da Comisión Executiva do S. N., das comisións executivas das federacións e das comisións executivas das unións serán incompatibles, debido ás tarefas que estes cargos implican, co desempeño das seguintes funcións:

- alcalde, alcaldesa, concelleiro ou concelleira;
- membro das Cortes Xerais (Congreso dos Deputados e Senado);
- membro dos parlamentos das comunidades autónomas e do Parlamento Europeo;
- membro do Goberno do Estado ou dos gobernos das comunidades autónomas;
- membro de equipos de goberno dos concellos;
- membro das xuntas xerais e/ou institucións provinciais;
- calquera cargo de designación directa por parte do Goberno do Estado, ou dalgunha das administracións ou empresas públicas;
- Secretaría xeral ou outra denominación que implique a representación unipersoal legal e pública de toda organización cidadá no ámbito social, político ou laboral;
- responsable directo dunha secretaría ou área de traballo permanente nun partido político.
- Será incompatible presentarse como candidato ou candidata a algún dos cargos públicos antes sinalados e desempeñar a responsabilidade dunha secretaría xeral do S. N., federación nacional, unión comarcal ou intercomarcal, así como desempeñar o cargo de membro da Comisión Executiva do S. N.
- Dirixir e/ou formar parte do consello de administración ou órganos de dirección ou xestión de empresas, fundacións, etc. cuxos fins sexan colaborar ou levar a cabo actividades empresariais relacionadas coas actividades e servizos do sindicato ou dependentes deste, salvo en caso de ser o representante nomeado polo Sindicato Nacional de CCOO.
- Incurrir en calquera das incompatibilidades descritas anteriormente implicará o cesamento automático no cargo e funcións que estea desempeñando a persoa implicada, co único requisito da comunicación previa por parte do órgano onde estivera encadrado.

Ser responsable dunha secretaría nacional do S. N. de CCOO e exercer unha secretaría nunha comisión executiva de unión comarcal e/ou intercomarcal ou federación son incompatibles entre si.

Ser membro da Comisión de Garantías ou da Comisión de Control de Administración e Finanzas é incompatible co desempeño de calquera outra responsabilidade noutro rango ou nivel do Sindicato.

en nome do Comité de Dirección Nacional, agás que se adopte outro acordo para sesións concretas.

Artigo 28. Incompatibilidades dos membros dos órganos de dirección nacionais

O cargo de *integrante* da Comisión Executiva do S. N., das comisións executivas das federacións e das comisións executivas das unións serán incompatibles, debido ás tarefas que estes cargos implican, co desempeño das seguintes funcións:

- alcalde, alcaldesa, concelleiro ou concelleira;
- *integrante* das Cortes Xerais (Congreso dos Deputados e Senado);
- *integrante* dos parlamentos das comunidades autónomas e do Parlamento Europeo;
- *integrante* do Goberno do Estado ou dos gobernos das comunidades autónomas;
- *integrante* de equipos de goberno dos concellos;
- *integrante* das xuntas xerais e/ou institucións provinciais;
- calquera cargo de designación directa por parte do Goberno do Estado, ou dalgunha das administracións ou empresas públicas;
- secretaría xeral ou outra denominación que implique a representación unipersoal legal e pública de toda organización cidadá no ámbito social, político ou laboral;
- responsable directo dunha secretaría ou área de traballo permanente nun partido político.
- Será incompatible presentarse como candidato ou candidata a algún dos cargos públicos antes sinalados e desempeñar a responsabilidade dunha secretaría xeral do S. N., federación nacional, unión comarcal ou intercomarcal, así como desempeñar *un cargo na* Comisión Executiva do S. N.
- Dirixir e/ou formar parte do consello de administración ou órganos de dirección ou xestión de empresas, fundacións, etc. cuxos fins sexan colaborar ou levar a cabo actividades empresariais relacionadas coas actividades e servizos do sindicato ou dependentes deste, salvo en caso de ser o representante nomeado polo Sindicato Nacional de CCOO.
- Incurrir en calquera das incompatibilidades descritas anteriormente implicará o cesamento automático no cargo e funcións que estea desempeñando a persoa implicada, co único requisito da comunicación previa por parte do órgano onde estivera encadrado.

Ser responsable dunha secretaría nacional do S. N. de CCOO e exercer unha secretaría nunha comisión executiva de unión comarcal e/ou intercomarcal ou federación son incompatibles entre si.

Ser *parte* da Comisión de Garantías ou da Comisión de Control de Administración e Finanzas é incompatible co desempeño de calquera outra responsabilidade noutro rango ou nivel do Sindicato.

Estas incompatibilidades estenderanse aos secretarios ou secretarías xerais das seccións sindicais das diferentes administracións públicas do ámbito local, provincial, autonómico ou xeral do Estado con relación a cargos ou candidaturas das indicadas no parágrafo anterior que sexan

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

V. ÓRGANOS DE GARANTÍAS E CONTROL

Artigo 29. A Comisión de Garantías do S. N. de CCOO

1. A Comisión de Garantías é o órgano supremo de control das medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre os afiliados e afiliadas como de carácter colectivo sobre as organizacións, segundo prevén os artigos 12 e 18 destes estatutos. Intervén, así mesmo, en cantas reclamacións lles presenten os afiliados e afiliadas ás organizacións integradas no S. N. de CCOO de Galicia sobre a violación dos principios de democracia interna recoñecidos nos estatutos. Isto xerará, se é o caso, as oportunas esixencias de responsabilidade ante os órganos de dirección nacionais.

2. A competencia da Comisión de Garantías do S. N. abrangue calquera conflito ou situación susceptible de reclamación diante dela e que se suscite no ámbito territorial de Galicia, salvo que tal situación exceda do dito ámbito ou afecte ou poida afectar a outros ámbitos territoriais máis amplos que o propio de aplicación dos estatutos do S. N. de CCOO de Galicia

3. A Comisión de Garantías será elixida polo Congreso Nacional e estará composta por cinco membros titulares e dous membros suplentes, que non poderán ser, asemade, membros dos órganos nin do sindicato nin das organizacións integradas por el. Os membros electos no Congreso manterán os seus cargos (salvo finamento ou dimisión) ata o seguinte congreso, no que presentarán un balance da súa actuación durante ese período. O balance publicárase nos órganos de expresión nacionais. Anualmente elaborará un informe que presentará ao Consello Nacional e que se publicará nos órganos de expresión nacionais.

4. No suposto de falecemento, dimisión ou incapacidade física ou psíquica, oficialmente declarada, dalgún membro titular da Comisión de Garantías, pasará automaticamente a ocupar a vacante temporal ou definitiva un membro suplente. Se a vacante for definitiva, o membro pasará a ser titular.

No caso de que a Comisión de Garantías chegase a ter menos de cinco membros titulares, as vacantes que, por calquera circunstancia, se poidan producir entre congreso e congreso serán cubertas con carácter provisorio ata un novo congreso mediante unha elección do Consello Nacional.

5. As decisións e resolucións da Comisión de Garantías teñen carácter executivo e deberán ditarse no prazo máximo dun mes desde que contén coa documentación completa. Estas poden ser recorribles por órganos sindicais e afiliados e afiliadas diante da Comisión de Garantías Confederal. Para o caso específico dos procesos congresuais, establecerase un procedemento extraordinario de urxencia co obxectivo de reducir ao máximo posible os prazos de resolución. Este procedemento de urxencia será obxecto do seu desenvolvemento regulamentario aprobado polo Consello Confederal.

6. A Comisión de Garantías Nacional dotarase dun regulamento, que aprobará o Consello Nacional, para o seu funcionamento e relacións coas outras comisións de garantías constituídas.

7. A Comisión de Garantías é un órgano sindical facultado para elaborar propostas e suxestións de carácter estatutario,

da mesma administración en que ocupa as responsabilidades sindicais.

V. ÓRGANOS DE GARANTÍAS E CONTROL

Artigo 29. A Comisión de Garantías do S. N. de CCOO

1. A Comisión de Garantías é o órgano supremo de control das medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre os afiliados e afiliadas como de carácter colectivo sobre as organizacións, segundo prevén os artigos 12 e 18 destes estatutos. Intervén, así mesmo, en cantas reclamacións lles presenten os afiliados e afiliadas ás organizacións integradas no S. N. de CCOO de Galicia sobre a violación dos principios de democracia interna recoñecidos nos estatutos. Isto xerará, se é o caso, as oportunas esixencias de responsabilidade ante os órganos de dirección nacionais.

2. A competencia da Comisión de Garantías do S. N. abrangue calquera conflito ou situación susceptible de reclamación diante dela e que se suscite no ámbito territorial de Galicia, salvo que tal situación exceda do dito ámbito ou afecte ou poida afectar a outros ámbitos territoriais máis amplos que o propio de aplicación dos estatutos do S. N. de CCOO de Galicia

3. A Comisión de Garantías será elixida polo Congreso Nacional e estará composta por cinco *persoas* titulares e dúas suplentes, que non poderán ser, asemade, *integrantes* dos órganos nin do sindicato nin das organizacións integradas por el. *A súa composición gardará a proporción do 60/40 % para cada un dos sexos.* As *persoas* electas no Congreso manterán os seus cargos (salvo finamento ou dimisión) ata o seguinte congreso, no que presentarán un balance da súa actuación durante ese período. O balance publicárase nos órganos de expresión nacionais. Anualmente elaborará un informe que presentará ao Consello Nacional e que se publicará nos órganos de expresión nacionais.

4. No suposto de falecemento, dimisión ou incapacidade física ou psíquica, oficialmente declarada, *de persoas titulares* da Comisión de Garantías, pasará automaticamente a ocupar a vacante temporal ou definitiva *alguén* suplente. Se a vacante for definitiva, pasará a ser titular.

No caso de que a Comisión de Garantías chegase a ter menos de cinco *integrantes* titulares, as vacantes que, por calquera circunstancia, se poidan producir entre congreso e congreso serán cubertas con carácter provisorio ata un novo congreso mediante unha elección do Consello Nacional.

5. As decisións e resolucións da Comisión de Garantías teñen carácter executivo e deberán ditarse no prazo máximo dun mes desde que contén coa documentación completa. Estas poden ser recorribles por órganos sindicais e afiliados e afiliadas diante da Comisión de Garantías Confederal. Para o caso específico dos procesos congresuais, establecerase un procedemento extraordinario de urxencia co obxectivo de reducir ao máximo posible os prazos de resolución. Este procedemento de urxencia será obxecto do seu desenvolvemento regulamentario aprobado polo Consello Confederal.

6. A Comisión de Garantías Nacional dotarase dun regulamento, que aprobará o Consello Nacional, para o seu funcionamento e relacións coas outras comisións de garantías constituídas.

7. A Comisión de Garantías é un órgano sindical facultado para elaborar propostas e suxestións de carácter estatutario,

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

funcional e teórico aos órganos de dirección nacionais.

8. A Comisión de Garantías non é un órgano sindical consultivo.

9. Requirirase un tempo mínimo de catro anos de afiliación para poder ser membro da Comisión de Garantías.

Artigo 30. A Comisión de Control Administrativo de Finanzas do S. N. de CCOO

A Comisión de Control Administrativo e Finanzas, elixida polo Congreso Nacional, estará composta por cinco membros, que teñen como función controlar o funcionamento administrativo e financeiro dos órganos do Sindicato Nacional; os seus membros non formarán parte dos órganos da Confederación nin das organizacións confederadas.

Terá dereito a auditar calquera organización en colaboración coa Comisión de Control correspondente, así como a solicitar calquera tipo de información contable ou administrativa que considere necesaria para desenvolver o seu labor en calquera ámbito nacional.

Coordinará a súa actuación coa Comisión de Garantías se, como consecuencia dalgún procedemento aberto na organización, for precisa a actuación de ambas as dúas, preservando cada comisión o seu ámbito competencial.

Revisará os estados de contas e a súa adecuación ás normas contables no seu momento aprobadas, e controlará o funcionamento administrativo nacional.

Elaborará anualmente un informe que se presentará ao Consello Nacional e que, posteriormente, se publicará. Someterá ao Congreso Nacional correspondente o balance da súa xestión.

O regulamento da Comisión de Control Administrativo e Finanzas será aprobado polo Consello Nacional.

VI. ACCIÓN SINDICAL

Artigo 31. Principios xerais da acción sindical do S. N. de CCOO

A acción sindical do S. N. de CCOO acórdana os órganos de dirección nacionais. A iniciativa da acción sindical correspóndelle a cada organización no seu ámbito, que a desenvolverá de acordo coas orientacións fixadas polo Sindicato Nacional.

Deberán ser consultadas e debatidas previamente polo Consello Nacional e, de non existir, pola Comisión Executiva do S. N. de CCOO:

a) Aquelas propostas de acción sindical que, pola súa transcendencia e repercusión, poidan afectar o desenvolvemento do S. N. de CCOO, a súa implantación entre os traballadores e as traballadoras, ou poidan supoñer unha variación da súa política sindical.

b) Aquelas que afecten gravemente aos servizos públicos esenciais de repercusión galega.

O S. N. de CCOO de Galicia, como membro integrante da C. S. de CCOO, pertence de seu á CES, e participa, polo tanto, no Comité Sindical Interfronteirizo con aqueloutros sindicatos que, tanto en Galicia coma en Portugal, pertencen á mesma organización internacional. As federacións do S. N. de CCOO de Galicia integranse, ao mesmo tempo, en todas as comi-

funcional e teórico aos órganos de dirección nacionais.

8. A Comisión de Garantías non é un órgano sindical consultivo.

9. Requirirase un tempo mínimo de catro anos de afiliación para poder ser *parte* da Comisión de Garantías.

Artigo 30. A Comisión de Control Administrativo de Finanzas do S. N. de CCOO

A Comisión de Control Administrativo e Finanzas, elixida polo Congreso Nacional, estará composta por cinco *persoas*, que teñen como función controlar o funcionamento administrativo e financeiro dos órganos do Sindicato Nacional; non formarán parte dos órganos da Confederación nin das organizacións confederadas. *A súa composición gardará a proporción do 60/40% para cada un dos sexos.*

Terá dereito a auditar calquera organización en colaboración coa Comisión de Control correspondente, así como a solicitar calquera tipo de información contable ou administrativa que considere necesaria para desenvolver o seu labor en calquera ámbito nacional.

Coordinará a súa actuación coa Comisión de Garantías se, como consecuencia dalgún procedemento aberto na organización, for precisa a actuación de ambas as dúas, preservando cada comisión o seu ámbito competencial.

Revisará os estados de contas e a súa adecuación ás normas contables no seu momento aprobadas, e controlará o funcionamento administrativo nacional.

Elaborará anualmente un informe que se presentará ao Consello Nacional e que, posteriormente, se publicará. Someterá ao Congreso Nacional correspondente o balance da súa xestión.

O regulamento da Comisión de Control Administrativo e Finanzas será aprobado polo Consello Nacional.

VI. ACCIÓN SINDICAL

Artigo 31. Principios xerais da acción sindical do S. N. de CCOO

A acción sindical do S. N. de CCOO acórdana os órganos de dirección nacionais. A iniciativa da acción sindical correspóndelle a cada organización no seu ámbito, que a desenvolverá de acordo coas orientacións fixadas polo Sindicato Nacional.

Deberán ser consultadas e debatidas previamente polo Consello Nacional e, a falta deste, polo Comité de Dirección Nacional do S. N. de CCOO.

a) Aquelas propostas de acción sindical que, pola súa transcendencia e repercusión, poidan afectar o desenvolvemento do S. N. de CCOO, a súa implantación entre os traballadores e as traballadoras, ou poidan supoñer unha variación da súa política sindical.

b) Aquelas que afecten gravemente aos servizos públicos esenciais de repercusión galega.

O S. N. de CCOO de Galicia, como membro integrante da C. S. de CCOO, pertence de seu á CES, e participa, polo tanto, no Comité Sindical Interfronteirizo con aqueloutros sindicatos que, tanto en Galicia coma en Portugal, pertencen á mesma organización internacional. As federacións do S. N. de CCOO de Galicia integranse, ao mesmo tempo, en todas as comi-

Estatutos 9.º Congreso

sións e organismos sectoriais derivados do Comité Sindical Interfronteirizo que se puidesen crear.

VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIÓNS E SERVIZOS TÉCNICOS

Artigo 32. Órgano de prensa do S. N. de CCOO

O medio de expresión e difusión do S. N. de CCOO é o *Galicia Sindical*, baixo a responsabilidade do Consello Nacional. Todos os órganos das organizacións integradas no S. N. de CCOO recibirán esta publicación. Así mesmo, o *Galicia Sindical* será lugar de debate e reflexión. Promoveranse desde as súas páxinas a expresión das problemáticas sindicais e laborais e das opinións distintas que coexistan no seo do Sindicato Nacional.

Artigo 33. As fundacións

O S. N. de CCOO creou e poderá crear fundacións coas finalidades e obxectivos declarados na súa acta constitutiva. Estableceranse estreitos vínculos entre as fundacións e o Sindicato Nacional para poder cumprir mellor as finalidades previstas.

Artigo 34. Servizos técnicos de asesoramento, asistencia e outros

O S. N. de CCOO, na forma que considere oportuna, disporá dos servizos técnicos de asesoramento e asistencia, e doutros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera, tanto para os traballadores e traballadoras afiliados coma para os que non o sexan; para isto establecerá os criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso ou outro.

VIII. FINANZAS E ADMINISTRACIÓN

Artigo 35. Principios da actuación económica

A actividade económica do S. N. de CCOO, das súas organizacións e daquelas nas que estas se estruturan e articulan desenvolverase de acordo cos seguintes principios:

Autonomía de xestión: o S. N. de CCOO e as federacións nacionais ás que se refire o artigo 15 disporán de autonomía de xestión económica e de patrimonio no seu ámbito de actuación, dentro dos límites dos seus recursos propios e dentro dos procedementos e criterios establecidos nestes Estatutos e os acordos que, no seu desenvolvemento, establezan os órganos competentes.

Esta autonomía implica:

A capacidade para aprobar os seus orzamentos, que incluírán os das organizacións nas que se estructure e articule.

A xestión e disposición dos bens e dereitos dos que sexa titular e o cumprimento das obrigas contidas nos presentes Estatutos e nas súas normas de desenvolvemento.

Xestión orzamentaria: o orzamento das distintas organizacións que integran o S. N. de CCOO constitúe o instrumento básico para o desenvolvemento da súa xestión económica.

sións e organismos sectoriais derivados do Comité Sindical Interfronteirizo que se puidesen crear.

VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIÓNS E SERVIZOS TÉCNICOS

Artigo 32. Órgano de prensa do S. N. de CCOO

O medio de expresión e difusión do S. N. de CCOO é o *Galicia Sindical*, baixo a responsabilidade do Consello Nacional. Todos os órganos das organizacións integradas no S. N. de CCOO recibirán esta publicación. Así mesmo, o *Galicia Sindical* será lugar de debate e reflexión. *Promoverase* desde as súas páxinas a expresión das problemáticas sindicais e laborais e das opinións distintas que coexistan no seo do Sindicato Nacional.

Artigo 33. As fundacións

O S. N. de CCOO creou e poderá crear fundacións coas finalidades e obxectivos declarados na súa acta constitutiva. Estableceranse estreitos vínculos entre as fundacións e o Sindicato Nacional para poder cumprir mellor as finalidades previstas.

Artigo 34. Servizos técnicos de asesoramento, asistencia e outros

O S. N. de CCOO, na forma que considere oportuna, disporá dos servizos técnicos de asesoramento e asistencia, e doutros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera, tanto para os traballadores e traballadoras afiliados coma para os que non o sexan; para isto establecerá os criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso ou outro.

VIII. FINANZAS E ADMINISTRACIÓN

Artigo 35. Principios da actuación económica

A actividade económica do S. N. de CCOO, das súas organizacións e daquelas *en* que estas se estruturan e articulan desenvolverase de acordo cos seguintes principios:

Autonomía de xestión: o S. N. de CCOO e as federacións nacionais ás que se refire o artigo 15 disporán de autonomía de xestión económica e de patrimonio no seu ámbito de actuación, dentro dos límites dos seus recursos propios e dentro dos procedementos e criterios establecidos nestes Estatutos e os acordos que, no seu desenvolvemento, establezan os órganos competentes.

Esta autonomía implica:

A capacidade para aprobar os seus orzamentos, que incluírán os das organizacións en que se estructure e articule.

A xestión e disposición dos bens e dereitos de que sexa titular e o cumprimento das obrigas contidas nos presentes Estatutos e nas súas normas de desenvolvemento.

Xestión orzamentaria: o orzamento das distintas organizacións que integran o S. N. de CCOO constitúe o instrumento básico para o desenvolvemento da súa xestión económica.

Anualmente, o Comité de Dirección Nacional do S. N. de CCOO e o órgano de dirección correspondente de cada unha das organizacións do S. N. presentarán ao seu Consello un orzamento que integre as previsións de ingresos e gastos para o desenvolvemento da súa actividade e das estruturas que as integren, así como as súas contas anuais coa aplicación dos re-

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

Xestión non lucrativa: os eventuais beneficios da actividade económica desenvolvida reverterán obrigatoriamente na mellora das actividades, servizos sindicais e situación patrimonial da organización, sen que, en ningún caso, poidan destinarse aqueles á repartición de beneficios en ningunha das súas formas.

As retribucións percibidas, de ser o caso, polos membros dos órganos de dirección e cargos de representación terán a consideración de salario pola prestación de servizos profesionais por conta allea, ou a de compensación de gastos, suxeita ao réxime de incompatibilidades establecido nos presentes Estatutos.

Información e transparencia: o S. N. de CCOO e as súas organizacións están obrigadas ao cumprimento das obrigas contidas no presente capítulo e a:

Informar periodicamente e dar a máxima difusión aos seus orzamentos e contas anuais, polo menos nos seus elementos básicos, a través dos seus órganos de difusión.

Dispor de:

- Un rexistro de contabilidade onde figuren os seus estados de ingresos-gastos e o seu balance xeral.
- Un rexistro de afiliados e afiliadas.
- Un rexistro de delegados, delegadas e persoal sindical.
- Un rexistro de apoderamentos.

O Consello Nacional aprobará un regulamento que regule o acceso dos afiliados e das afiliadas aos rexistros de contabilidade e a utilización exclusivamente sindical dos ficheiros de afiliación e de delegados e delegadas.

Artigo 36. Patrimonio e financiamento do S. N. de CCOO e das súas organizacións

Os recursos e bens propios do S. N. de CCOO e das súas organizacións están integrados por:

1. A parte proporcional das cotas da afiliación que se lles aplique. O seu importe, periodicidade e formas de aboamento determinaraas o Consello Confederal.
2. As doazóns e legados a favor destas polo capital que acumulen ao longo da súa xestión.
3. As subvencións que poidan serlles concedidas, así como os ingresos procedentes de acordos sindicais, incluídos os non monetarios derivados das leis e convenios en vigor. Os ingresos ou compensacións de gastos por representación sindical en institucións públicas ou organizacións privadas, aínda cando aquela se exerza mediante representación nominal delegada.
4. Os bens e valores dos que sexan titulares e as súas rendas.
5. Calquera outro recurso obtido consonte as disposicións legais e preceptos estatutarios.
6. Todos os bens mobles e inmobles adquiridos, doados ou

sultados do exercicio. O Comité de Dirección Nacional presentará, conxuntamente co orzamento da Comisión Executiva Nacional, as súas contas anuais, a consolidación destes instrumentos cos das distintas organizacións do S. N.

Xestión non lucrativa: os eventuais beneficios da actividade económica desenvolvida reverterán obrigatoriamente na mellora das actividades, servizos sindicais e situación patrimonial da organización, sen que, en ningún caso, poidan destinarse aqueles á repartición de beneficios en ningunha das súas formas.

As retribucións percibidas, de ser o caso, por *integrantes* dos órganos de dirección e cargos de representación terán a consideración de salario pola prestación de servizos profesionais por conta allea, ou a de compensación de gastos, suxeita ao réxime de incompatibilidades establecido nos presentes Estatutos.

Información e transparencia: o S. N. de CCOO e as súas organizacións están obrigadas ao cumprimento das obrigas contidas no presente capítulo e a:

Informar periodicamente e dar a máxima difusión aos seus orzamentos e contas anuais, polo menos nos seus elementos básicos, a través dos seus órganos de difusión.

Dispor de:

1. Un rexistro de contabilidade onde figuren os seus estados de ingresos-gastos e o seu balance xeral.
2. Un rexistro de afiliados e afiliadas.
3. Un rexistro de delegados, delegadas e persoal sindical.
4. Un rexistro de apoderamentos.

O Consello Nacional aprobará un regulamento que regule o acceso dos afiliados e as afiliadas á información económica e financeira, o estado das súas contas e a orixe dos recursos do sindicato, así como a utilización dos ficheiros das persoas afiliadas e delegadas nos termos establecidos no artigo 9 h destes Estatutos.

Toda empresa, entidade ou organismo que realice traballos para calquera estrutura do S. N. de CCOO deberá cumprir a normativa laboral e os convenios colectivos correspondentes, en especial no referente aos dereitos sindicais.

Artigo 36. Patrimonio e financiamento do S. N. de CCOO e das súas organizacións

Os recursos e bens propios do S. N. de CCOO e das súas organizacións están integrados por:

1. A parte proporcional das cotas da afiliación que se lles aplique. O seu importe, periodicidade e formas de aboamento determinaraas o Consello Confederal.
2. As doazóns e legados a favor destas polo capital que acumulen ao longo da súa xestión.
3. As subvencións que poidan serlles concedidas, así como os ingresos procedentes de acordos sindicais, incluídos os non monetarios derivados das leis e convenios en vigor. Os ingresos ou compensacións de gastos por representación sindical en institucións públicas ou organizacións privadas, aínda cando aquela se exerza mediante representación nominal delegada.
4. Os bens e valores de que sexan titulares e as súas rendas.
5. Calquera outro recurso obtido consonte as disposicións legais e preceptos estatutarios.
6. Todos os bens mobles e inmobles adquiridos, doados ou

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

legados ao S. N. de CCOO ou a cada unha das organizacións federadas.

Para a xestión dos servizos e actividades establecidos nestes Estatutos, poderá solicitar e obter subvencións finalistas das administracións públicas.

A aceptación de ingresos e a súa formalización corresponden exclusivamente ao S. N. de CCOO e a cada unha das súas organizacións.

Anualmente, a Comisión Executiva do S. N. de CCOO e mais das súas organizacións presentarán ao Consello correspondente un orzamento que integre as previsións dos ingresos e os gastos para o desenvolvemento da súa actividade e das demais organizacións nas que estas se estruturan amais das súas contas anuais. A Comisión Executiva Nacional presentará diante do Consello Nacional, conxuntamente co seu orzamento e as súas contas anuais, a consolidación destes instrumentos cos das distintas organizacións.

O S. N. de CCOO e as súas organizacións, referidas no artigo 15, poderán establecer nos correspondentes orzamentos fondos patrimoniais dirixidos a asegurar o desenvolvemento e consolidación organizativa ou á mellora e potenciación dos servizos básicos. O funcionamento destes fondos estará suxeito ao regulamento que acorde o órgano competente.

7. O patrimonio histórico documental: a propiedade dos fondos documentais de todo tipo (escritos, sonoros, gráficos, fotográficos, adhesivos e tamén os editados nos diversos soportes informáticos) que xera a organización nos seus diferentes niveis (seccións sindicais, unións, federacións, gabinetes técnicos, Executiva do Sindicato Nacional e fundacións, e calquera organización creada polo S. N.) pertence ao Sindicato Nacional e deben ser remitidos automaticamente aos cinco anos da súa emisión á Fundación 10 de Marzo, por ser a institución creada polo Sindicato Nacional para a conservación, custodia, utilización e difusión do seu patrimonio histórico-documental.

Artigo 37. Ordenamento da xestión económica

O Consello Nacional, para ordenar a súa xestión económica e a das súas organizacións, aprobará:

1. Un plan de contas e un manual de procedementos de xestión, aplicable obrigatoriamente no conxunto das organizacións que integran o S. N. de CCOO.
2. Os criterios anuais de xestión e orzamento, segundo a diferente natureza dos ingresos e gastos.
3. O orzamento e as contas anuais e as consolidadas coas súas organizacións.
4. O regulamento e o informe de xestión dos fondos patrimoniais existentes.
5. O regulamento do persoal ao servizo do S. N. de CCOO e das súas organizacións.
6. As liñas xerais da política de recursos humanos.
7. Os proxectos de iniciativa económica do S. N. de CCOO e das súas organizacións.
8. Cantas normas básicas resulten necesarias para ordenar a actividade sen afectar a autonomía de xestión das organizacións.

legados ao S. N. de CCOO ou a cada unha das organizacións federadas.

Para a xestión dos servizos e actividades establecidos nestes Estatutos, poderá solicitar e obter subvencións finalistas das administracións públicas.

A aceptación de ingresos e a súa formalización corresponden exclusivamente ao S. N. de CCOO e a cada unha das súas organizacións.

Anualmente, a Comisión Executiva do S. N. de CCOO e mais das súas organizacións presentarán ao Consello correspondente un orzamento que integre as previsións dos ingresos e os gastos para o desenvolvemento da súa actividade e das demais organizacións nas que estas se estruturan amais das súas contas anuais. A Comisión Executiva Nacional presentará diante do Consello Nacional, conxuntamente co seu orzamento e as súas contas anuais, a consolidación destes instrumentos cos das distintas organizacións.

O S. N. de CCOO e as súas organizacións, referidas no artigo 15, poderán establecer nos correspondentes orzamentos fondos patrimoniais dirixidos a asegurar o desenvolvemento e consolidación organizativa ou á mellora e potenciación dos servizos básicos. O funcionamento destes fondos estará suxeito ao regulamento que acorde o órgano competente.

7.O patrimonio histórico documental: a propiedade dos fondos documentais de todo tipo (escritos, sonoros, gráficos, fotográficos, adhesivos e tamén os editados nos diversos soportes informáticos) que xera a organización nos seus diferentes niveis (seccións sindicais, unións, federacións, gabinetes técnicos, Executiva do Sindicato Nacional e fundacións, e calquera organización creada polo S. N.) pertence ao Sindicato Nacional e deben ser remitidos automaticamente aos cinco anos da súa emisión á Fundación 10 de Marzo, por ser a institución creada polo Sindicato Nacional para a conservación, custodia, utilización e difusión do seu patrimonio histórico-documental.

Artigo 37. Ordenamento da xestión económica

O Consello Nacional, para ordenar a súa xestión económica e a das súas organizacións, aprobará:

1. Un plan de contas e un manual de procedementos de xestión, *de aplicación obrigatoria* no conxunto das organizacións que integran o S. N. de CCOO.
2. Os criterios anuais de xestión e orzamento, segundo a diferente natureza dos ingresos e gastos.
3. O orzamento e as contas anuais e as consolidadas coas súas organizacións.
4. O regulamento e o informe de xestión dos fondos patrimoniais existentes.
5. O regulamento do persoal ao servizo do S. N. de CCOO e das súas organizacións.
6. As liñas xerais da política de recursos humanos.
7. Os proxectos de iniciativa económica do S. N. de CCOO e das súas organizacións.
8. Cantas normas básicas resulten necesarias para ordenar a actividade sen afectar a autonomía de xestión das organizacións.

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

Artigo 38. Obrigas das organizacións integradas no S. N. de CCOO

Aquelas organizacións que non teñan actualizados os seus pagamentos, segundo os prazos establecidos polo Consello Nacional, non poderán exercer o dereito de voto naquel mentres non regularicen a situación.

Todas as organizacións elaborarán anualmente os balances e orzamentos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos aos órganos de rama e territorios inmediatamente superiores. A través dos mecanismos establecidos na Executiva Nacional, poderanse realizar as auditorías oportunas no conxunto da estrutura nacional.

O incumprimento inxustificado destas obrigas dará lugar á adopción de medidas disciplinarias.

O S. N. de CCOO procurará as medidas necesarias para garantir a redistribución dos recursos económicos entre os diversos órganos que a integran, cos criterios de solidariedade e corrección dos desequilibrios financeiros que, derivados das condicións obxectivas, poidan poñer en perigo a presenza en CCOO de federacións de rama ou unións comarcais ou intercomarcais que non poidan autofinanciarse.

Artigo 39. Persoal ao servizo do S. N. de CCOO

As funcións daquelas persoas que manteñan unha relación laboral, non suxeita a un mandato congresual, co S. N. de CCOO definiranse e clasificaranse a través do Convenio Colectivo do Persoal Laboral do S. N. de CCOO de Galicia.

**IX. DISOLUCIÓN DO SINDICATO NACIONAL DE CCOO****Artigo 40. Disolución do S. N. de CCOO**

Por acordo de 4/5 dos votos das persoas afiliadas ao S. N., este poderá disolverse. As formas de disolución establécense mediante un congreso extraordinario convocado exclusivamente para tal fin.

Artigo 38. Obrigas das organizacións integradas no S. N. de CCOO

Aquelas organizacións que non teñan actualizados os seus pagamentos, segundo os prazos establecidos polo Consello Nacional, non poderán exercer o dereito de voto naquel mentres non regularicen a situación.

Todas as organizacións elaborarán anualmente os balances e orzamentos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos aos órganos de rama e territorios inmediatamente superiores. A través dos mecanismos establecidos no Comité de Dirección Nacional, poderanse realizar as auditorías oportunas no conxunto das organizacións do S. N. de CCOO.

O incumprimento inxustificado destas obrigas dará lugar á adopción de medidas disciplinarias.

O S. N. de CCOO procurará as medidas necesarias para garantir a redistribución dos recursos económicos entre os diversos órganos que a integran, cos criterios de solidariedade e corrección dos desequilibrios financeiros que, derivados das condicións obxectivas, poidan poñer en perigo a presenza en CCOO de federacións de rama ou unións comarcais ou intercomarcais que non poidan autofinanciarse.

Artigo 39. Persoal ao servizo do S. N. de CCOO

As funcións daquelas persoas que manteñan unha relación laboral, non suxeita a un mandato congresual, co S. N. de CCOO definiranse e clasificaranse a través do Convenio Colectivo do Persoal Laboral do S. N. de CCOO de Galicia.

Así mesmo, quen se dedique preponderadamente a tarefas sindicais non suxeitas a un control de horario fixo e, polo tanto, con flexibilidade no tempo de dedicación e na dispoñibilidade, e que desempeñe, entre outras actividades, as que a continuación se enumeran non terá unha relación laboral coa organización sindical que as retribúa, compense e as dea de alta no réxime xeral da seguridade social, senón que manterá unha relación de mandato ou de asociación sindical, e non laboral, de conformidade co establecido na Lei 37/2006 que declara excluídos a responsables sindicais na acción protectora do réxime xeral da seguridade social.

Segundo o establecido no estatuto dos sindicalistas de CCOO, estas persoas non incluídas na relación laboral co Sindicato, senón que manteñen unha relación de mandato congresual, son as que se dedican preponderadamente a tarefas tipicamente sindicais de atención a afiliados e afiliadas, visitas a empresas, realización de eleccións sindicais, participación en negociacións colectivas, participación institucional, participación en ERE, elaboración de plataformas reivindicativas, entre outras, aínda cando non sexan parte de executivas ou órganos de dirección regulares de CCOO.

IX. DISOLUCIÓN DO SINDICATO NACIONAL DE CCOO**Artigo 40. Disolución do S. N. de CCOO**

Por acordo de 4/5 dos votos das persoas afiliadas ao S. N., este poderá disolverse. As formas de disolución establécense mediante un congreso extraordinario convocado exclusivamente para tal fin.

Estatutos 9.º Congreso

Artigo 41. Disposición do desenvolvemento do proceso congresual

Para os efectos de aplicación do artigo, non se considerará dimisión cando un ou varios membros do órgano colexiado teñan que abandonalo por ter sido elixidos para desempeñar cargos noutro órgano de dirección superior en calquera das estruturas de rama e territorio do Sindicato Nacional ou Confederación, se esta se produce dentro dos prazos establecidos nas normas congresuais para o desenvolvemento dos congresos.

Para estes efectos, os novos membros incorporados ao órgano para cubrir estas dimisións terán o mesmo tratamento que os elixidos directamente no congreso correspondente.

ANEXO AOS ESTATUTOS DO S. N. DE CCOO APROBADOS NO 8.º CONGRESO NACIONAL

En relación co artigo 27, apartado b dos Estatutos, o secretario ou secretaria xeral terá as seguintes facultades:

Tomar parte en concursos e poxas, facer propostas e aceptar adxudicacións; aceptar, con ou sen beneficio do inventario; repudiar e manifestar herdanzas e liquidacións de sociedades; entregar e recibir legados; aceptar, liquidar e extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fixar, garantir e depositar lexítimas e cancelar ou renunciar ás súas garantías legais; facer ou captar doazóns. Dividir bens comúns; exercer o comercio; outorgar contratos de todo tipo, incluídos de traballo, de transporte e de arrendamentos; retirar e remitir xéneros, envíos e xiros; retirar e levar correspondencia de calquera clase.

Constituír, disolver, extinguir, modificar e xestionar fundacións e sociedades de todo tipo, incluídas laborais, civís e mercantís, contén ou non con participación pública; nomear, aceptar e desempeñar cargos nelas e intervir nos seus consellos de administración e xuntas xerais.

Operar con bancos, caixas de aforro e demais organismos e entidades bancarias de todo tipo, sexan públicas ou privadas, nacionais, europeas ou internacionais, incluso co Banco de España, o Banco Central Europeo e o Fondo Monetario Internacional, e as súas sucursais, e facer todo canto a lexislación e as prácticas bancarias lle permitan. Abrir, seguir e cancelar contas e contas de aforro, contas correntes e de crédito, e constituír e solicitar avais bancarios, fondos de investimento e de caixas de seguridade. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervir e negociar letras de cambio e outros efectos. Comprar, vender, trocar ou peñar valores e cobrar os seus xuros, dividendos e amortizacións, concretar pólizas de crédito, xa sexan persoais ou con peñoramento de valores, con entidades bancarias e sucursais, asinando os oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar e constituír depósitos de efectivos ou valores, provisionais ou definitivos.

Afianzar operacións mercantís, singularmente os créditos que calquera entidade financeira, banco ou caixa de aforro concedan ao S. N. de CCOO, ou ás sociedades, empresas e fundacións con capital no que participe o S. N. de CCOO e as organizacións relacionadas nestes Estatutos, así como solicitar e obter calquera información relacionada coas contas, movementos bancarios e relacións coas entidades financeiras, das sociedades, empresas, fundacións con participación do S. N.

Artigo 41. Disposición do desenvolvemento do proceso congresual

Para os efectos de aplicación do artigo, non se considerará dimisión cando unha ou varias *persoas* do órgano colexiado teñan que abandonalo por ter sido elixidos para desempeñar cargos noutro órgano de dirección superior en calquera das estruturas de rama e territorio do Sindicato Nacional ou Confederación, se esta se produce dentro dos prazos establecidos nas normas congresuais para o desenvolvemento dos congresos.

Para estes efectos, *as novas incorporacións* ao órgano para cubrir estas dimisións terán o mesmo tratamento que os elixidos directamente no congreso correspondente.

ANEXO AOS ESTATUTOS DO S. N. DE CCOO APROBADOS NO 8.º CONGRESO NACIONAL

En relación co artigo 27, apartado b dos Estatutos, o secretario ou secretaria xeral terá as seguintes facultades:

Tomar parte en concursos e poxas, facer propostas e aceptar adxudicacións; aceptar, con ou sen beneficio do inventario; repudiar e manifestar herdanzas e liquidacións de sociedades; entregar e recibir legados; aceptar, liquidar e extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fixar, garantir e depositar lexítimas e cancelar ou renunciar ás súas garantías legais; facer ou captar doazóns. Dividir bens comúns; exercer o comercio; outorgar contratos de todo tipo, incluídos de traballo, de transporte e de arrendamentos; retirar e remitir xéneros, envíos e xiros; retirar e levar correspondencia de calquera clase.

Constituír, disolver, extinguir, modificar e xestionar fundacións e sociedades de todo tipo, incluídas laborais, civís e mercantís, contén ou non con participación pública; nomear, aceptar e desempeñar cargos nelas e intervir nos seus consellos de administración e xuntas xerais.

Operar con bancos, caixas de aforro e demais organismos e entidades bancarias de todo tipo, sexan públicas ou privadas, nacionais, europeas ou internacionais, incluso co Banco de España, o Banco Central Europeo e o Fondo Monetario Internacional, e as súas sucursais, e facer todo canto a lexislación e as prácticas bancarias lle permitan. Abrir, seguir e cancelar contas e contas de aforro, contas correntes e de crédito, e constituír e solicitar avais bancarios, fondos de investimento e de caixas de seguridade. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervir e negociar letras de cambio e outros efectos. Comprar, vender, trocar ou peñar valores e cobrar os seus xuros, dividendos e amortizacións, concretar pólizas de crédito, xa sexan persoais ou con peñoramento de valores, con entidades bancarias e sucursais, asinando os oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar e constituír depósitos de efectivos ou valores, provisionais ou definitivos.

Afianzar operacións mercantís, singularmente os créditos que calquera entidade financeira, banco ou caixa de aforro concedan ao S. N. de CCOO, ou ás sociedades, empresas e fundacións con capital no que participe o S. N. de CCOO e as organizacións relacionadas nestes Estatutos, así como solicitar e obter calquera información relacionada coas contas, movementos bancarios e relacións coas entidades financeiras, das sociedades, empresas, fundacións con participación

Estatutos 9.º Congreso

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

de CCOO e do propio Sindicato Nacional mais das súas organizacións.

Instar e outorgar actas notariais de todas as clases; promover e seguir expediente de dominio e liberación de cargas; solicitar asentos en rexistros públicos, incluídos mercantís, de publicidade e da propiedade; facer, aceptar e contestar notificacións e requirimentos notariais e outorgar poderes. Comparecer diante do Consello Económico e Social, Valedor do Pobo, Defensor do Menor e centros e organismos do Estado, comunidades autónomas, provinciais, municipais ou locais, supranacionais e internacionais, xuíces, tribunais, fiscalías, sindicatos, organizacións empresariais, delegacións, comités, xuntas, xurados e comisións, e neles instar, seguir e terminar como demandante, demandado, executante, terceiro, executado ou calquera outro concepto, toda clase de expedientes, xuízos ou procedementos civís, penais, administrativos, contencioso-administrativos, laborais e eclesiásticos, de todos os graos, xurisdicións e instancias, elevando pedimentos e exercendo accións legais e excepcións en calquera procedemento, trámite e recurso; prestar canto se requira para a ratificación e absolver posicións.



Comparecer diante dos organismos da Administración de Traballo, de calquera ámbito territorial que fose, servizos de me-

do S. N. de CCOO e do propio Sindicato Nacional mais das súas organizacións.

Crear, xestionar, extinguir, liquidar e efectuar todo tipo de operacións que permita a lexislación en relación con plans e fondos de pensións, estean ou non constituídos con participación de CCOO ou as súas organizacións, empresas e fundacións.

Instar e outorgar actas notariais de todas as clases; promover e seguir expediente de dominio e liberación de cargas; solicitar asentos en rexistros públicos, incluídos mercantís, de publicidade e da propiedade; facer, aceptar e contestar notificacións e requirimentos notariais e outorgar poderes. Comparecer diante do Consello Económico e Social, Valedor do Pobo, Defensor do Menor e centros e organismos do Estado, comunidades autónomas, provinciais, municipais ou locais, supranacionais e internacionais, xuíces, tribunais, fiscalías, sindicatos, organizacións empresariais, delegacións, comités, xuntas, xurados e comisións, e neles instar, seguir e terminar como demandante, demandado, executante, terceiro, executado ou calquera outro concepto, toda clase de expedientes, xuízos ou procedementos civís, penais, administrativos, contencioso-administrativos, laborais e eclesiásticos, de todos os graos, xurisdicións e instancias, elevando pedimentos e exercendo accións legais e excepcións en calquera procedemento, trámite e recurso; prestar canto se requira para a ratificación e absolver posicións.

Administrar nos máis amplos termos bens mobles e inmo- bles, facer declaracións de edificación e planificación/deslin- des, marcaxes, agrupacións e segregacións. Contratar a execución de obras de calquera clase. Recoñecer e pagar dé- bedas e aceptar e cobrar créditos, dar e admitir bens en pa- gamento ou para pagamento, dar ou tomar diñeiro a préstamo ou crédito facer e recibir préstamos, pagar e cobrar cantidades, facer efectivos libramentos; dar ou aceptar bens en ou para pagamento; outorgar transaccións, compromisos, renunciias; avalar e afianzar. Comprar, vender, retraer, per- mutar pura ou condicionalmente, con prezo confesado, apra- zado ou pagado ao contado, toda clase de bens inmo- bles ou mobles, dereitos reais e persoais.

Constituír, aceptar, dividir, allear, gravar, redimir e extinguir usufrutos, servidumes, censos, arrendamentos inscribibles e ademais dereitos reais, exercitando todas as facultades deri- vadas destes, entre elas cobrar pensións e laudemios, asinar por dominio, autorizar traspasos e cobrar a participación legal destes. Constituír, aceptar, modificar, adquirir, allear, pospo- ñer e cancelar, total ou parcialmente, antes ou despois do seu vencemento, cumprírase ou non a obriga asegurada, hipote- cas, peñores, anticrises, prohibicións, condicións e toda clase de limitacións ou garantías. Contratar activa ou pasivamente rendas, pensións ou prestacións periódicas, temporais ou vi- talicias e o seu aseguramento real.

Solicitar, instar, reclamar e percibir axudas, subvencións e calquera outras cantidades que por calquera concepto ou tí- tulo correspondan, ben sexa directamente ou a través de en- tidades bancarias e de crédito; asinando para tales fins os recibos, cheques, tickets e demais documentos que se lle poi- dan esixir para ese efecto.

Comparecer diante dos organismos da Administración de Tra- ballo, de calquera ámbito territorial que *for*, servizos de me-

Estatutos 9.º Congreso

diación, arbitrase e conciliación e de solución de conflitos, Dirección Xeral de Traballo, delegacións e subdelegacións do Goberno, xulgados, tribunais superiores de xustiza, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de Dereitos Humanos e neles instar, seguir e terminar como demandante, como demandado, executante, terceiro, executado ou en calquera outro concepto, todo tipo de expedientes, xuízos, trámites e procedementos, recursos e execucións; facer canto for mester para ratificarse e absolver posicións. Instar, seguir, tramitar e terminar, en calquera ámbito que for, convenios colectivos, conflitos colectivos, folgas e calquera outra medida de conflito colectivo, denuncias, elevar peticións, exercer accións e excepcións e recursos.

Comparecer, participar e efectuar calquera trámite pertinente en calquera procedemento ou expediente relacionado coa materia social, económica ou sociopolítica, co exercicio dos dereitos de manifestación e reunión, folga e conflito colectivo, regulacións de emprego, despedimentos e extincións individuais, plurais e colectivas, reconversións sectoriais ou territoriais, eleccións sindicais, incluídas de delegados e delegadas de persoal, comités de empresa e xuntas de persoal, diante das empresas, as súas organizacións, a Administración pública e os institutos ou organismos dependentes dos ministerios, incluídos o Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, o Ministerio de Economía, o Ministerio para as Administracións Públicas e Ministerio de Cultura así como nos da Unión Europea, Organización Internacional do Traballo, comunidades autónomas ou de calquera outro ámbito territorial inferior.

Así mesmo, está expresamente facultado para, sexa a favor de terceiras persoas ou sexa a favor de organizacións do S. N. de CCOO, in e facer apoderamentos, e efectuar substitucións e delegacións, totais ou parciais, das facultades anteriores e de calquera outra que estea atribuída ao secretario xeral nestes Estatutos.

Proxecto Estatutos 10.º Congreso

diación, arbitrase e conciliación e de solución de conflitos, Dirección Xeral de Traballo, delegacións e subdelegacións do Goberno, xulgados, tribunais superiores de xustiza, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de Dereitos Humanos e neles instar, seguir e terminar como demandante, como demandado, executante, terceiro, executado ou en calquera outro concepto, todo tipo de expedientes, xuízos, trámites e procedementos, recursos e execucións; facer canto for mester para ratificarse e absolver posicións. Instar, seguir, tramitar e terminar, en calquera ámbito que for, convenios colectivos, conflitos colectivos, folgas e calquera outra medida de conflito colectivo, denuncias, elevar peticións, exercer accións e excepcións e recursos.

Comparecer, participar e efectuar calquera trámite pertinente en calquera procedemento ou expediente relacionado coa materia social, económica ou sociopolítica, co exercicio dos dereitos de manifestación e reunión, folga e conflito colectivo, regulacións de emprego, despedimentos e extincións individuais, plurais e colectivas, reconversións sectoriais ou territoriais, eleccións sindicais, incluídas de delegados e delegadas de persoal, comités de empresa e xuntas de persoal, diante das empresas, as súas organizacións, a Administración pública e os institutos ou organismos dependentes dos ministerios, incluídos o *Ministerio de Empleo e Seguridad Social*, o Ministerio de Economía *e Competitividad*, o Ministerio *Facenda* e Administracións Públicas e Ministerio de *Educación*, Cultura *e Deporte* así como nos da Unión Europea, Organización Internacional do Traballo, comunidades autónomas ou de calquera outro ámbito territorial inferior.

Facer públicos e certificar ante calquera organismo, Administración pública ou entidade privada os acordos aprobados polos órganos de dirección do Sindicato.

Así mesmo, está expresamente facultado para, sexa a favor de terceiras persoas ou sexa a favor de organizacións do S. N. de CCOO, instar e facer apoderamentos, e efectuar substitucións e delegacións, totais ou parciais, das facultades anteriores e de calquera outra que estea atribuída ao secretario *ou secretaria xeral* nestes Estatutos.



