

**10** CONGRESO  
FSS-CCOO

---

PROGRAMA DE  
**ACCIÓN**  
ESTATUTOS

---

APROBADOS POR EL CONSEJO FEDERAL EL 28 JUNIO 2012





**10 CONGRESO  
FSS-CCOO**

---

PROGRAMA DE  
**ACCIÓN**  
**ESTATUTOS**

---

APROBADOS POR EL CONSEJO FEDERAL EL 28 JUNIO 2012



# Normas básicas para la presentación de enmiendas

Oficialmente, existen 4 tipos de enmiendas con las siguientes consideraciones

## **Enmienda tipo: 'AÑADIR TEXTO'**

1. Identificar el número de página.
2. Identificar el párrafo.
3. Identificar DESDE la palabra que se quiere añadir el texto de la enmienda.
4. Identificar HASTA la palabra hasta la que se incluye el texto de la enmienda.

## **Enmienda tipo: 'SUPRIMIR TEXTO'**

1. Identificar el número de página.
2. Identificar el párrafo.
3. Identificar DESDE la palabra (inclusive) desde donde comienza el texto que se quiere suprimir.
4. Identificar HASTA la palabra (inclusive) donde termina el texto que se quiere suprimir.

## **Enmienda tipo: 'CAMBIO DE TEXTO'**

1. Identificar el número de página.
2. Identificar el párrafo.
3. Identificar DESDE la palabra (inclusive) desde donde comienza el texto que se quiere cambiar.
4. Identificar HASTA la palabra (inclusive) donde termina el texto que se quiere cambiar.

## **Enmienda tipo: 'AÑADIR NUEVO PÁRRAFO'**

1. Identificar el número de página.
2. Identificar el párrafo a partir del cual quiere que se incluya el nuevo párrafo propuesto por la enmienda.



**10** CONGRESO  
FSS-CCOO

---

PROGRAMA DE  
**ACCIÓN**

---





## PROGRAMA DE ACCIÓN

**Primer Eje:**

<b>Una organización más flexible acorde a las nuevas necesidades de los trabajadores y trabajadoras en el entorno de una realidad cambiante</b> .....	11
1. Organización de los Recursos Humanos .....	13
2. Elecciones sindicales .....	15
3. Organización interna .....	15

**Segundo Eje:**

<b>La afiliación, eje transversal del trabajo en nuestra organización</b> .....	18
1. Trabajar en tres líneas estratégicas .....	19
2. Trabajar por objetivos y por sectores .....	20
3. Informe de impacto de la formación en las afiliación .....	20
4. Mejorar el funcionamiento del GESTEL .....	21
5. Coordinar desde el área de afiliación .....	21
6. Área de organización .....	21
7. Área de Negociación Colectiva .....	22
8. Área de Comunicación .....	24
9. Área de Formación y Servicios .....	24

**Tercer Eje:**

<b>Nuestra realidad sectorial. La negociación colectiva debe seguir vertebrando las relaciones laborales, el empleo debe ser principal eje de nuestra actividad sindical</b> .....	25
1. Sistema Nacional de Salud .....	26
2. Sectores privados .....	30
3. Política profesional .....	33
4. Criterios de negociación colectiva .....	34

**Cuarto Eje:**

<b>La formación, un instrumento para la organización y la afiliación</b> .....	35
1. La formación sindical como instrumento para garantizar la sostenibilidad de la organización .....	35
2. Diseño y gestión de los planes formativos tradicionales .....	36
3. Evaluación y auditoría de la formación .....	36
4. Colaborar con el resto de áreas en la organización y gestión de jornadas, congresos o cursos centralizados .....	37
5. Mejorar la coordinación y establecer mecanismos de control entre federaciones, consultores, forem y FPR en la gestión diaria de la formación .....	37
6. Detectar las bajas en afiliación por falta de formación a través de Gestel como instrumento para posibles recuperaciones .....	38
7. Detección de necesidades formativas en colaboración con otras áreas .....	38
8. Potenciar la realización de acciones relacionadas con las áreas de desarrollo profesional que más interesen a nuestra afiliación .....	38
9. Actualización de la plataforma de formación .....	39
10. Gabinete de formación .....	39

**Quinto Eje:**

**La comunicación interna y externa, proyecta la organización hacia la sociedad y hacia el afiliado** ..... 40

1. Comunicación interna ..... 41

2. Comunicación externa ..... 45

**Sexto Eje:**

**La suficiencia financiera claves de futuro de nuestra organización** ..... 51

**Séptimo Eje:**

**El cumplimiento de la ley de protección de datos, como garantía de seguridad de la organización** ..... 54

**Octavo Eje:**

**FYSA una herramienta fundamental para garantizar una formación propia de calidad** ..... 56

1. Situar a FYSA como consultora preferente en el conjunto de las FSS y con ello seguir posicionándola en el mercado de la formación ..... 56

2. FYSA ofrecerá una formación de calidad y bonificada a la afiliación garantizando su viabilidad financiera ..... 57

3. Explorar nuevas líneas de actuación en FYSA ..... 57

4. En colaboración con el Área de Formación, elaboración del catálogo propio de formación ..... 58

## 01 **Primer eje:** **Una organización más flexible acorde a las nuevas necesidades de los trabajadores y trabajadoras en el entorno de una realidad cambiante**

### Diagnóstico

02 La modificación y/o supresión de los Acuerdos que existían sobre derechos sindicales en casi todas las Comunidades Autónomas (CCAA), dejando éstos en el límite de la norma básica aplicable y que han supuesto la reducción de unidades electorales, de secciones sindicales, de comités de seguridad y salud y por ende de miembros de órganos de representación, delegados y delegadas LOLS y delegados y delegadas de prevención, además de una disminución del crédito horario de los mismos y también una desaparición o merma drástica de los acuerdos institucionales, nos coloca ante la necesidad imperiosa de abordar un cambio en la gestión de nuestros recursos para poder hacer frente en las mejores condiciones a las demandas de los trabajadores y trabajadoras, a la atención a nuestros afiliados y afiliadas, a la formación de nuestros delegados y delegadas y a la coordinación del conjunto de nuestras estructuras para ser más eficaces y eficientes en nuestro trabajo sindical.

03 Esta realidad no es ni coyuntural ni única en el sector sociosanitario sino que tiene implicación en toda la Confederación y no tiene un carácter coyuntural sino estructural. En este sentido ya la CS de CCOO aprobó en su día un plan de optimización de los recursos que establece en su apartado 3.2 la necesidad, ya cumplida, de actualizar el código de derechos sindicales para dar respuesta a las nuevas realidades originadas en los centros de trabajo, empresas públicas o privadas, en las administraciones y servicios públicos.

04 Por ello se hará necesario en este nuevo periodo contrarrestar con más compromiso, transparencia, polivalencia, dedicación y buen hacer de nuestros delegados y delegadas y permanentes sindicales la campaña de descrédito emprendida contra los sindicalistas y liberados y liberadas en particular.

05 Como elemento vertebrador de cohesión interna existe el Fondo de Desarrollo Federal (FDF) y su implementación definitiva en estos últimos cuatro años, nos ha demostrado la eficacia del mismo a través del trabajo que ha desarrollado, los resultados que se han obtenido y la cobertura de determinadas necesidades estructurales que tenemos como FSS en su conjunto, así como el desarrollo de los equipos de extensión encargados de dar cobertura sindical al sector pyme.

06 Los ajustes de funcionamiento organizativo que tenemos que realizar de cara a la nueva situación económica y de profundos recortes en los derechos sindicales hacen que el FDF se constituya como una garantía de cobertura de mínimos de las necesidades de estructura, sin olvidar el trabajo que como federación tenemos que realizar en los sectores privados a través de los equipos de atención y extensión, por ello, seguir dotándolo económicamente y garantizar su funcionamiento equitativo, ha de ser objetivo fundamental de esta organización.

07 La labor sindical en las elecciones sindicales determinan nuestro nivel de representación, la composición de las mesas de negociación tanto en el

sector público como en el sector privado y por tanto pueden condicionar nuestra capacidad de interlocución en todos los ámbitos y además los resultados determinan el volumen de recursos humanos de los que disponemos para realizar nuestra tarea sindical. Nos hemos consolidado como primera fuerza sindical en todos los sectores a pesar de ello es necesario reflejar algunas deficiencias que hemos observado:

- 08 • En los sectores privados el trabajo realizado por los equipos de atención y extensión ha posibilitado incrementar el número de delegados y delegadas y el número de centros en los que tenemos presencia aunque todavía tenemos un volumen muy importante de empresas blancas.
- 09 • En el sector público a pesar de seguir manteniendo nuestra posición como primera fuerza sindical debemos diferenciar el nivel de representación y la capacidad de influencia. La fuerte fragmentación de la representación sindical y la presencia de sindicatos corporativos dificultan nuestra expansión armónica en el conjunto de los colectivos, añadiéndole la campaña contra los sindicatos de clase orquestada desde la derecha económica.
- 10 En la actualidad nos vemos obligados a tener que atender las necesidades con menos recursos. La priorización de las tareas, la polivalencia de los cuadros y un mayor compromiso de los delegados y delegadas a CCOO, han de ser las soluciones que planteemos para seguir dando la cobertura que los afiliados y afiliadas requieren en un entorno

complicado para las relaciones laborales, incorporando en todo lo posible las nuevas tecnologías de comunicación que favorezcan las relaciones internas de la organización y revierta en un ahorro considerable de tiempo y de dinero.

Otro de los elementos a considerar para una mayor rentabilidad es la racionalización de los órganos de dirección, actualmente, tenemos la obligación de ser mucho más eficientes en el debate, toma de decisión y aplicación de las políticas sindicales y organizativas que debemos llevar a cabo y que estas reviertan en el conjunto de los trabajadores de la manera más rápida posible en una sociedad cambiante.

También, debemos potenciar sobremanera el trabajo bien hecho en muchas secciones sindicales y debemos ser consecuentes con aquellas otras que tras la comprobación y evaluación de los planes de trabajo deban necesariamente variar el contenido y las formas de trabajo para acercarnos a unas ratios de buen funcionamiento que reviertan de manera necesaria en el crecimiento y sostenibilidad del modelo federal que esta organización abandera.

La incorporación de los jóvenes y mujeres en las estructuras organizativas de la FSS es fundamental para CCOO, para que con su interacción podamos dar continuidad al trabajo federativo. No se trata, por tanto, que esta incorporación se produzca tan solo en la elaboración de las candidaturas, debemos integrarlos directamente en la vida cotidiana del sindicato.

# 14 1. Organización de los Recursos Humanos

## 15 i. Gestión de recursos humanos. Diferentes propuestas para adecuarlas a diferentes realidades organizativas

### Objetivos y prioridades

16 **OBJETIVO 1.**  
**Gestionar eficientemente en base a los principios de ética, transparencia, racionalidad, flexibilidad y codecisión los recursos humanos y sindicales, independientemente de la procedencia de los mismos.**

17 **Acción 1:**  
 Tanto la Comisión Ejecutiva de la FSS como las de CCAA en colaboración con sus estructuras inferiores (secciones sindicales y sindicatos provinciales, etc.) elaborarán y mantendrán actualizado un mapa de recursos en los términos fijados en el código de utilización de derechos sindicales.

18 **Acción 2:**  
 Presentar anualmente un informe al Consejo Federal de todos los recursos humanos disponibles indicando las estructuras de la FSS en que desempeñen su actividad, así como los cedidos a cualquier otra estructura de CCOO.

19 **Acción 3:**  
 Los órganos de la FSS de CCAA aprobarán y aplicarán los criterios sobre reparto y uso de las horas de los delegados y delegadas, a fin de garantizar su correcta utilización. Esta información se trasladará a la estructura superior.

20 **Acción 4:**  
 Las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de CCAA estudiarán conjuntamente con las Secciones sindicales de su ámbito nuevas formas organizativas más flexibles, que permitan una mejor atención a los afiliados, y una mejor optimización de los recursos que disponemos.

21 **Acción 5:**  
 Las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de CCAA elaborarán, antes de finalizar 2013, un estudio cuantitativo y cualitativo del crédito horario de los distintos subsectores privados, al objeto de que se utilicen más allá del ámbito del centro de trabajo.

### Acción 6:

Utilizar contratos de trabajo, tras la aprobación en el Consejo correspondiente, cuando no exista otra fórmula posible, justificando siempre la necesidad organizativa y exclusivamente si existe viabilidad económica para garantizar la contratación.

### OBJETIVO 2

**Evaluar los resultados en afiliación y elecciones obtenidos para la distribución de recursos sindicales.**

### Acción 7:

Contemplar en los planes de trabajo que periódicamente deben aprobar las estructuras, objetivos afiliativos y electorales, acciones o tareas a desarrollar, así como un seguimiento y evaluación de resultados.

### Acción 8:

En función del cumplimiento de los objetivos pactados en el plan de trabajo, los resultados electorales obtenidos y la evolución de la afiliación, se aprobará por el Consejo correspondiente o la Comisión Ejecutiva, en caso de no existir este, una redistribución o adecuación de los recursos.

### OBJETIVO 3.

**Potenciar las competencias de nuestro activo sindical para dar respuesta a las demandas de nuestra afiliación y de los trabajadores y trabajadoras en general.**

### Acción 9:

Elaborar, antes de finalizar el 2013, en colaboración con las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de CCAA una guía de criterios básicos para la selección de los mejores candidatos/as, delegados/as y permanentes sindicales, un protocolo de actuaciones basado en buenas prácticas y una mayor formación sindical.

## ii. Fondo de Desarrollo Federal

### Objetivos y prioridades

### OBJETIVO 4.

**Garantizar el funcionamiento del Fondo de Desarrollo Federal.**

### Acción 10:

Se creará una Comisión del FDF que estará compuesta por las Secretarías de Organización de las FSS de CCAA que cumplan con las obligaciones

del propio fondo y estructura de la FSS que se determine, la cual debe estar presidida por los principios de cohesión, transparencia económica, prudencia e inversión de los fondos utilizados. Las decisiones serán mayoritarias teniendo en cuenta la ponderación del voto y se adecuarán en todo caso al reglamento que se aprobará en su constitución, y que será ratificado por los órganos de la FSS, así como las decisiones que se adopten al respecto.

#### Acción 11:

31 Preparar por parte de la secretaría de organización y de finanzas de la FSS cuanta información sea precisa para evaluarla posteriormente en el plenario de la Comisión del Fondo de Desarrollo Federal.

#### Acción 13:

32 Supervisar desde la comisión del FDF el cumplimiento óptimo de los recursos destinados al trabajo de los equipos de extensión y para ello se dotará entre otras cosas, del mapa de recursos sindicales que toda la FSS tiene a disposición del trabajo sindical, tanto para el sector público como para el sector privado.

### OBJETIVO 5.

33 **Garantizar la financiación del Fondo de Desarrollo Federal.**

#### Acción 14:

34 Los ingresos provenientes de los planes específicos que se pudieran realizar desde la CS de CCOO para cubrir los trabajos de los equipos de extensión para la visita de empresas en las pymes, se integrarán al 100% en los ingresos del FDF, ajustándose a los criterios de reparto que la comisión del FDF establezca para el conjunto de las FSS de CCAA.

#### Acción 15:

35 Los ingresos provenientes de los Fondos Confederales, ya sea el FDOC o algún fondo que lo sustituya, se ingresarán al 100% de lo que reciba efectivamente la FSS-CCOO.

#### Acción 16:

36 Las estructuras que componen la FSS (Comisión Ejecutiva de la FSS y las FSS de CCAA) contribuirán al fondo con la aportación del 6,6% de los ingresos de cuota que perciben anualmente, detrayéndose de esta aportación las cuantías que se tengan que ingresar para el Fondo de Cohesión Confederal.

#### Acción 17:

37 El Consejo de la FSS aprobará anualmente el valor que tendrá que aportar la Comisión Ejecutiva de

la FSS a las Federaciones de CCAA que aporten recursos humanos para el trabajo de la FSS.

### OBJETIVO 6.

**Cubrir las necesidades estructurales mínimas de las Federaciones de CCAA.** 38

#### Acción 18:

Las FSS de CCAA deberán, anualmente, remitir a la comisión del FDF la situación del mapa de recursos sindicales disponibles. 39

#### Acción 19:

La comisión del FDF, estudiará el mapa de recursos disponibles, al objeto de establecer criterios sobre las necesidades básicas y mínimas que cualquier FSS de CCAA debería tener para poder desarrollar su trabajo sindical. 40

#### Acción 20:

La comisión del FDF, junto con el estudio propuesto en la acción anterior, atenderá las solicitudes que realicen al FDF en función de las necesidades estructurales que se justifiquen desde el ámbito de las FSS de CCAA. 41

#### Acción 21:

Anualmente la comisión del FDF actualizará el porcentaje de subvención que destinará prioritariamente a estas necesidades estructurales y que fluctuarán en función de la previsión de ingresos que el fondo reciba anualmente. 42

### OBJETIVO 7.

**Optimizar y objetivizar el trabajo de los equipos de extensión.** 43

#### Acción 22:

La comisión del FDF, estudiará las necesidades que tenemos como federación para el desarrollo del trabajo de los equipos de extensión. 44

#### Acción 23:

Para ello, deberá tener en cuenta los vencimientos, las empresas blancas en las que se puedan hacer EESS y el mapa de recursos de las FSS de CCAA. 45

#### Acción 24:

Establecerá criterios de reparto de los fondos compensando en este reparto, aquellas situaciones deficitarias así como en aquellas que nos garantizan el diferencial en positivo con relación a la UGT. 46

**Acción 25:**

47 Objetivará individualmente el trabajo asignado a los equipos de extensión a fin de que se conozcan los resultados pormenorizados y se pueda corregir, incidir o retirar los fondos destinados a ello.

## 48 2. Elecciones sindicales

### Objetivos y prioridades

**OBJETIVO 8.**

49 **Alcanzar un porcentaje del 20% de representación en el ámbito de la Mesa Sectorial Estatal de Sanidad.**

**OBJETIVO 9.**

50 **Consolidar e incrementar nuestra presencia en los sectores privados.**

**OBJETIVO 10.**

51 **Impulsar la representación sindical en las empresas blancas.**

**OBJETIVO 11.**

52 **Incorporar a la vida del sindicato a todos los delegados y delegadas independientemente del sector del que provengan, reforzando su compromiso con la organización.**

**Acción 26:**

53 El consejo de la FSS, a través de los planes de trabajo específicos establecerán los objetivos electorales, tanto para el sector público como en el privado.

**Acción 27:**

54 Las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de CCAA uniprovinciales o que no tengan constituidos sindicatos provinciales, comarcales o insulares, tendrán que establecer objetivos planificados para el conjunto de las secciones sindicales de su ámbito competencial, en los casos en que existan, se pactarán con estos los objetivos, y serán estas estructuras las encargadas de negociar los objetivos con las secciones sindicales. Establecer métodos de trabajo que propicien una mayor relación de nuestros delegados y delegadas con la afiliación y con los trabajadores y trabajadoras en general.

**Acción 28:**

55 Contar en todas las secciones sindicales con un mapa afiliativo de su centro de trabajo que les per-

mita disponer de mayores datos de sus afiliadas y afiliados de cara a los procesos electorales.

**Acción 29:**

El consejo federal aprobará, anualmente, los objetivos para el conjunto de la federación, así como los recursos destinados al cumplimiento de ellos. 56

**Acción 30:**

Las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de CCAA, elaborarán un mapa de las empresas de atención prioritaria, teniendo en cuenta los datos actualizados aportados por el SIC, incluyendo las fichas de visitas realizadas por los equipos de atención y extensión. 57

**Acción 31:**

Las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de CCAA elaborarán un plan de trabajo específico para los equipos de atención y extensión, vinculado a la promoción de EESS en empresas blancas. 58

**Acción 32:**

Las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de CCAA realizarán reuniones periódicas, al menos dos al año, con los delegados y delegadas por sectores para que se sientan participes no sólo de la información generada por el sindicato, sino también, para que puedan incorporar sus propuestas. 59

**Acción 33:**

Las FSS de CCAA controlarán la actualización en el sistema SIC, haciendo un seguimiento de las actas electorales. 60

## 3. Organización interna 61

### Objetivos y prioridades

**OBJETIVO 12.**

**Crear las estructuras básicas del asesoramiento sindical.** 62

**Acción 34:**

Formar a los asesores sindicales en el conocimiento necesario para ofrecer asesoramiento con ratios de calidad dentro de los horarios establecidos por cada organización. 63

**Acción 35:**

Utilizar el SERVISIN como herramienta de gestión y control sobre el asesoramiento, así como base de 64

datos del servicio prestado y de modelos oficiales homogeneizados para el conjunto de la FSS.

#### **OBJETIVO 13.**

65 **Evaluación de las estructuras sindicales y secciones sindicales por ratios de excelencia.**

##### **Acción 36:**

66 Estudios sobre buenas prácticas en distintas secciones sindicales de varias Federaciones de CCAA.

##### **Acción 37:**

67 Evaluar y conocer de todas las secciones sindicales en las que tenemos representación sindical.

#### **OBJETIVO 14.**

68 **Adaptación de las estructuras de los órganos de dirección.**

##### **Acción 38:**

69 Atendiendo a la estructura de dirección, según tamaño, dispersión o recursos disponibles de CCAA, se acotarán el número de representantes a los órganos de dirección y coordinación que básicamente son los siguientes:

- i. Consejo Federal.
- ii. Comisión Ejecutiva o Comité Federal.
- iii. Comisión Permanente.

#### **OBJETIVO 15.**

70 **Elaboración y objetivación de Planes de trabajo de todas las estructuras de la FSS.**

##### **Acción 39:**

71 Integrar en los planes de trabajo una acción como mínimo por secretaría que favorezca el crecimiento afiliativo y su fidelización.

##### **Acción 40:**

72 Elaboración bienal de planes de trabajo a nivel estatal y seguimiento anual de los mismos.

##### **Acción 41:**

73 Elaboración y objetivación de planes de trabajo a nivel de Federaciones de CCAA, que han de tener en cuenta los objetivos marcados por el plan de trabajo de la FSS.

##### **Acción 42:**

74 Elaboración y objetivación de planes de trabajo a nivel de sindicatos provinciales, comarcales o insulares, que han de tener en cuenta los objetivos

marcados por el plan de trabajo de la Comisión Ejecutiva de la Federación de CCAA.

##### **Acción 43:**

75 Creación de planes de trabajo específicos para cada sección sindical, que deberá contener metodología de trabajo, teniendo en cuenta la atención programada y la atención a demanda, cobertura de horarios de tarde y que han de tener en cuenta el plan de trabajo de la Comisión Ejecutiva de la Federación de CCAA y/o sindicato provincial, comarcal o insular, allí donde estos existan.

#### **OBJETIVO 16.**

**Participación activa de la mujer en la FSS.** 76

##### **Acción 44:**

77 Realizar un estudio sobre la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos del sindicato, para realizar propuestas de mejora en la organización para favorecer una participación más activa de las mujeres en el sindicato.

##### **Acción 45:**

78 En lo referente a candidaturas en procesos electorales o en la elección de órganos del Sindicato velaremos por el cumplimiento de lo recogido en nuestros Estatutos.

#### **OBJETIVO 17.**

**Favorecer la participación de los jóvenes en la FSS** 79

##### **Acción 46:**

80 Realizar un estudio sobre la realidad afiliativa de los jóvenes en nuestra organización, entre activos y desempleados para proponer propuestas de mejora que fomenten una participación más activa de los jóvenes en el sindicato.

##### **Acción 47:**

81 En las candidaturas a los procesos electorales, así como en los órganos de dirección de las estructuras de la FSS se potenciará la participación de los jóvenes.

#### **OBJETIVO 18.**

**Conciliación del trabajo sindical y la vida personal.** 82

##### **Acción 48:**

83 Analizar nuestra realidad organizativa y plantear medidas que favorezcan poder compaginar las necesidades que tenemos como organización con la conciliación de la vida personal.



84	<p><b>OBJETIVO 19.</b>  <b>Participación activa de las delegadas y delegados del sector privado a la actividad cotidiana de la FSS.</b></p> <hr/> <p><b>Acción 49:</b>        Los delegados y delegadas destinarán parte de su crédito horario a tareas de ámbito superior a su empresa, si fuese requerido por la estructura superior, a fin de participar de manera más activa en la estructura de la FSS.</p> <hr/> <p><b>Acción 50:</b>        Se procurará acumular las horas sindicales de las delegadas y delegados a favor de alguno de ellos para que puedan ser parte activa de los equipos de extensión.</p> <hr/> <p><b>Acción 51:</b>        En los órganos de dirección de las estructuras sindicales se procurará que estén representados miembros del sector privado.</p>	88
85	<p><b>OBJETIVO 20.</b>  <b>Videokonferencias, las reuniones virtuales como herramienta de futuro, y el uso de las nuevas tecnologías como herramientas preferentes en la dinámica de trabajo de la FSS.</b></p> <hr/> <p><b>Acción 52:</b>        Facilitar y dar de alta como usuarios a todas las estructuras federales, habilitando los espacios virtuales para que puedan funcionar como FSS de CCAA.</p> <hr/> <p><b>Acción 53:</b>        Dar de alta a los secretarios de organización como administradores de estos espacios virtuales para que a su vez autoricen del uso de esta herramienta a quien ellos consideren necesarios.</p> <hr/> <p><b>Acción 54:</b>        Todas las áreas o secretarías a nivel estatal y a nivel de CCAA, deberán tener espacio propio virtual al objeto de mantener el mayor número posible de reuniones por este sistema, así como habilitar espacios de trabajo que permite la plataforma de google, como forma prioritaria de comunicación.</p>	89
86	<p>89</p> <p>90</p>	90
87	<p>91</p>	91

92

## Segundo eje: La afiliación, eje transversal del trabajo en nuestra organización

### Diagnóstico

93

Tras el último congreso, la FSS ha experimentado dos años de crecimiento afiliativo. Esta tendencia se ha invertido produciéndose una pérdida real de afiliados y afiliadas, muy pronunciada en el año 2011 y que se mantiene en lo que va del año 2012.

94

Sin embargo, hay muchas personas que se incorporan a la organización. El número de altas se ha mantenido de forma aceptable pero se ha incrementado el índice de rotación. No conseguimos fidelizar la afiliación.

95

A la hora de afiliar y fidelizar es fundamental el papel de los delegados y delegadas a través de su presencia continuada en las empresas mostrando cercanía con el trabajador y la trabajadora, transmitiéndole

información así como solucionando problemas laborales colectivos e individuales.

A pesar de este papel destacado de nuestros delegados y delegadas en la afiliación, podemos afirmar que les ofrecemos una escasa formación específica donde se estimule un cambio cultural en temas de afiliación (procedimientos, importancia para la organización tanto económica como electoral, etc.).

96

La organización debe asumir que la afiliación es y será su principal valor tanto en el aspecto de representación como en el económico. Si esta idea es asumida experimentaremos un cambio importante que tendrá como consecuencia el aumento en afiliación y, por ende, la mejora de los resultados electorales.

97

98 **1. Trabajar en tres líneas estratégicas: incrementar la afiliación (nuevas altas), fidelizar la afiliación (disminuir la alta rotación), mejorar el porcentaje de cuota general.**

**Diagnóstico**

99 Aunque la FSS ha sido de las pocas federaciones que ha crecido en afiliación, actualmente nos encontramos en un periodo de tiempo donde el balance afiliativo es negativo, con un índice de rotación elevado. Si esto es preocupante, más aun lo es si añadimos que se está produciendo un incremento de desafiliaciones entre personas con una gran antigüedad en la organización.

100 Además de lo contenido en el presente capítulo se deben complementar actuaciones desde distintos ámbitos, organizativo, de negociación colectiva, de comunicación, de formación y oferta de servicios, para conseguir los objetivos que nos fijamos.

**Objetivos y prioridades**

**OBJETIVO 21.**

101 **Incrementar el número de afiliados y afiliadas.**

**Acción 55:**

102 Establecer políticas organizativas encaminadas a una atención exclusiva a la afiliación como mejor manera de fidelizar y adecuar los recursos económicos y humanos que actualmente tenemos.

**Acción 56:**

103 Establecer nuevos acuerdos de servicios con el objetivo de tener un catálogo adecuado para que el conjunto de la afiliación pueda mejorar la percepción de la utilidad de estar afiliado.

**Acción 57:**

104 Diseñar y ejecutar acciones sindicales de bajo coste con dos objetivos: incrementar la afiliación y mejorar nuestra imagen. La difusión de la información se hará en formato electrónico, a través de las sec-

ciones sindicales, incentivando la utilización de las nuevas tecnologías. Este objetivo se realizará conjuntamente con el Área de Comunicación.

**Acción 58:**

La afiliación será considerada como eje transversal en toda la organización. Por ello, solicitaremos la necesidad de afiliarse al sindicato en todos los documentos publicados que se dirijan al externo.

105

**OBJETIVO 22.**

**Mejorar el porcentaje de cuota general.**

106

**Acción 59:**

Planificar estrategias de afiliación orientadas hacia personas ocupadas para aumentar el índice de cuota general.

107

**Acción 60:**

Revisar trimestralmente las bases de datos para comprobar que la cuota se corresponda con su situación laboral.

108

**OBJETIVO 23.**

**Fidelizar la afiliación.**

109

**Acción 61:**

Priorizar a los afiliados y afiliadas en los diferentes planes formativos.

110

**Acción 62:**

Diseñar y ejecutar planes formativos de bajo coste solo para la afiliación y las nuevas altas.

111

**Acción 63:**

Publicitar en la página web de FYSA la afiliación a CCOO, destacando la utilidad de la afiliación y las ventajas que produce.

112

**Acción 64:**

El contacto con los solicitantes no afiliados y no aceptados en nuestros planes formativos para ofrecerles el catálogo centralizado y el ahorro que supondría si formalizaran su afiliación.

113

**Acción 65:**

La emisión de forma periódica de informes nominativos y por CCAA de los alumnos y alumnas que FYSA forma en los planes no subvencionados. Estos informes cumplirán con la normativa recogida en la LOPD.

114

**Acción 66:**

115 En los planes de trabajo se debe introducir el balance de afiliación por secciones sindicales o por empresas para evaluar el trabajo realizado en temas afiliativos.

## 116 2. Trabajar por objetivos y por sectores en la afiliación con especial atención a los nuevos yacimientos de afiliación, sobre todo, sectores privados y de desempleados y desempleadas

**Diagnóstico**

117 En toda organización el análisis de datos y la extracción de conclusiones basada en dicho análisis son fundamentales para la toma de decisiones.

118 En la FSS cuando intentamos adoptar estas buenas prácticas en materia de afiliación nos encontramos con datos recogidos de forma desigual entre la federaciones de comunidades autónomas, sobre todo, en la codificación de centros de trabajo, en el sector o en los motivos de afiliación y, por tanto, el análisis de datos referentes a la afiliación está llena de sesgos.

119 Por ello se hace imprescindible aplicar los criterios de codificación aprobados y conseguir unas bases de datos lo más ajustadas a la realidad. Hasta ahora se han realizado intentos de homogeneizar los niveles de codificación con resultado dispar. La experiencia nos indica que los yacimientos actuales de afiliación los encontramos en los sectores privados y en el colectivo de desempleados y desempleadas.

**Objetivos y prioridades****OBJETIVO 24.**

120 **Identificar nuevos yacimientos de afiliación por federación y establecer objetivos afiliativos para ellos.**

**Acción 67:**

121 Para realizar un análisis correcto de los movimientos afiliativos hay que reflejar fielmente los motivos de la baja y alta de afiliación. Por ello, los diferentes responsables velarán por la correcta mecanización de estos datos en nuestros programas informáticos.

**OBJETIVO 25**

122 **Establecer a los trabajadores y trabajadoras del sector de privadas como población diana para afiliar.**

**Acción 68:**

123 Extraer informes afiliativos mensuales para ver la evolución de la afiliación y realizar un análisis trimestral a través de los informes de altas y bajas de afiliación. Estos informes y análisis serán utilizados para establecer objetivos respecto a afiliación que se establecerán pormenorizados y por sectores por las diferentes federaciones.

## 3. Informe de impacto de la formación en la afiliación

**Diagnóstico**

125 Hasta ahora nos hemos movido por sensaciones de cómo afecta la formación en la afiliación siendo necesario el análisis objetivo de datos. Desde la FSS ya se ha comenzado a realizar pero debe hacerse extensible al resto de las organizaciones para rentabilizar este análisis.

126 De este estudio se desprenden los datos de incremento afiliativo que coinciden con los periodos de publicidad e inscripción de los planes de formación estatales. Estos datos son:

- 127 • AFCAP 2009 incremento de 708 nuevos afiliados (8,8%).
- 128 • AFCAP 2010 incremento de 879 nuevos afiliados (7,4%).
- 129 • Sanidad Privada y Dependencia 2009 incremento de 283 nuevos afiliados (22,7%).
- 130 • Sanidad Privada y Dependencia 2010 incremento de 422 nuevos afiliados (19,9%).

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 26.

131 **Conocer con exactitud el impacto de la formación en la afiliación.**

#### Acción 69:

132 Hacer informes periódicos para ver la influencia de la formación en las cifras afiliativas. Para ello, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- 133 • Los estudios se vincularán a las categorías profesionales afectadas, por lo que se requiere una correcta codificación de las mismas.
- 134 • Las altas por formación se registrarán correctamente indicando el motivo del alta.
- 135 • Los informes se realizarán por federaciones para mejorar la rentabilidad de los estudios.

#### OBJETIVO 27.

136 **Adoptar medidas respecto a la formación para mejorar y fidelizar la afiliación.**

## 137 4. Mejorar el funcionamiento del GESTEL (Gestión Telefónica) en coordinación con los equipos de atención sindical

### Diagnóstico

138 A principios del año 2012, la FSS ha puesto en marcha la gestión propia de GESTEL para conseguir una mejor eficiencia del servicio. Esto ha supuesto un gran esfuerzo que no ha estado exenta de dificultades.

139 Existe una falta de coordinación entre las diferentes estructuras que prestan un servicio similar al de GESTEL y desconocemos los planes confederales a este respecto.

#### OBJETIVO 28.

140 **Mejorar la eficiencia de GESTEL para, de esta forma, mejorar el balance afiliativo.**

#### Acción 70:

GESTEL deberá informar a la red sindical del resultado positivo o negativo de los contactos realizados. Este informe se emitirá semanalmente.

141

#### Acción 71:

Se emitirán informes mensuales donde se resume los resultados obtenidos.

142

#### Acción 72:

Se debe unificar protocolos de actuación entre la estructura confederal y la federal.

143

#### Acción 73:

Se incidirá en la mejora de la puesta en práctica del protocolo de funcionamiento del GESTEL con las redes de atención sindical.

144

## 5. Coordinar desde el área de afiliación todas las medidas encaminadas al incremento afiliativo que provengan de otras áreas

145

#### OBJETIVO 29.

Dado que la afiliación debe entenderse como un eje transversal de la organización, todas las áreas de la FSS iniciarán acciones o encaminar las ya existentes hacia conseguir un incremento de la afiliación.

146

#### OBJETIVO 30.

Como cualquier materia transversal, todas las actuaciones deben ser coordinadas por alguna estructura que en este caso será el área de afiliación.

147

## 6. Área de organización

148

#### OBJETIVO 31.

**Codificación de los centros de trabajo y categorías profesionales.**

149

#### Acción 74:

Adecuación de la nueva codificación de los sectores y subsectores de los centros de trabajo.

150

**OBJETIVO 32.****151 Establecer criterios mínimos de codificación de la base de datos UAR****Acción 75:**

152 Conseguir niveles de codificación de datos afiliativos similares por federaciones.

**Acción 76:**

153 Definir los datos mínimos a incluir en la ficha del afiliado y afiliada con especial atención a la codificación de centros y de las categorías profesionales.

**Acción 77:**

154 Las bases de datos de la afiliación deben ser actualizadas de forma continua mediante:

- 155 • El estudio de plantillas de trabajadores y trabajadoras de las diferentes empresas (públicas o privadas)
- 156 • El cruce de bases de datos UAR-FORMACION
- 157 • La utilización de cualquier contacto con el afiliado y afiliada (entrega de diplomas, visitas, consultas, etc.).

**OBJETIVO 33.****158 Mejora de la atención sindical a la afiliación.****Acción 78:**

159 Aumentar el contacto con los afiliados visitándolos periódicamente y ofreciéndoles los servicios que como sindicato tenemos.

**Acción 79:**

160 En los planes de trabajo de los sindicatos provinciales, comarcales o insulares o, en su defecto las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de CCAA, establecerán los horarios de apertura de las secciones sindicales, diversificando el mismo al objeto de que den cobertura a los distintos turnos de trabajo.

**Acción 80:**

161 Contactar con todos los simpatizantes al objeto de solicitar su afiliación e incorporación a la vida cotidiana del sindicato.

**OBJETIVO 34.****162 Mejorar la participación de las personas afiliadas.****Acción 81:**

163 Solicitar a los afiliados y afiliadas una mayor im-

plicación con el sindicato y con la estructura de la sección sindical.

**Acción 82:**

Se contará con la opinión de la afiliación, para conocer y compartir las propuestas que realicemos como CCOO, ante cualquier tema a tratar en los órganos de representación, juntas de personal, comités de empresa o delegados de personal.

164

**Acción 83:**

Se convocará como mínimo dos veces al año al pleno de afiliados, siendo una de las convocatorias con la estructura superior para aprobar el plan de trabajo de la propia sección sindical.

165

**OBJETIVO 35.****Afiliar a los delegados y delegadas aún sin afiliar.**

166

**Acción 84:**

Se procurará incidir en la importancia que tiene estar afiliado a cualquier trabajador que se presente bajo las siglas de CCOO.

167

**Acción 85:**

Se afiliará un porcentaje anual de estos delegados y delegadas al objeto de que antes del 2013, sea un hecho residual el número de delegados o delegadas que tenemos sin afiliar.

168

**Acción 86:**

Se contactará anualmente con estos delegados y delegadas al objeto de solicitar su incorporación a la vida cotidiana de la FSS, para que así conozcan de primera mano la importancia que tiene el estar afiliado.

169

## 7. Área de Negociación Colectiva

170

### Diagnóstico

La negociación colectiva es la tarea esencial de nuestra organización, a través de ellas conectamos, con las personas trabajadoras. En la negociación colectiva determinamos sus condiciones, tanto laborales como sociales. Por tanto cualquier acción que desarrollemos debe estar ligada a los objetivos que como FSS nos fijemos y a las expectativas de quienes trabajan en el sector. Para ello es necesario establecer vínculos y dar participación. Incrementar la afiliación es una parte prioritaria de una acción

171

sindical a la ofensiva y de nuestra extensión y representación en los centros de trabajo.

172 El incremento de la afiliación está directamente relacionado con la acción sindical en las empresas, con estar más presente en las pequeñas y en los sectores de mayor precariedad laboral, con la capacidad para negociar convenios colectivos, con dar solución a los problemas laborales concretos, con la acción sociopolítica del sindicato, con la mejora de los servicios a la afiliación.

173 En los sectores que participamos existe un importante porcentaje de personas con nivel de cualificación media-alta, además nos encontramos con sectores emergentes necesitados de formación y cualificación, en ambas situaciones podemos destacar el alto grado de feminización donde la negociación de planes de igualdad es un importante valor añadido a nuestra acción sindical.

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 36.

174 **Involucrar a la afiliación en los procesos de negociación en que participemos.**

##### Acción 87:

175 Implicar a las personas afiliadas en la elaboración de propuestas, en el seguimiento y en la decisión de firma de los procesos de negociación que abordemos desde la FSS.

##### Acción 88:

176 Incorporar a la afiliación a las tareas que se desarrollan en las comisiones paritarias de los convenios colectivos

##### Acción 89:

177 Desarrollar nuevas formas de participación (asambleas de delegados, afiliados o por medios informáticos) en las que la afiliación participe de manera activa en las negociaciones que afectan a sus condiciones laborales. De tal manera que su intervención en la acción sindical cotidiana refuerce el concepto de utilidad del sindicato.

#### OBJETIVO 37.

178 **Desarrollar acciones específicas sobre determinados colectivos y profesionales**

##### Acción 90:

179 Fomentar la negociación de planes de igualdad y

abordar sus procesos de negociación y acuerdo con la mayor participación posible de las personas afectadas en su ámbito.

##### Acción 91:

Potenciar en los diferentes sectores el acceso a los certificados de profesionalidad y a la cualificación, mediante campañas específicas en colaboración con el área de formación.

180

##### Acción 92:

Difundir, las actuaciones que sobre sus condiciones laborales y económicas afectan a un determinado colectivo.

181

#### OBJETIVO 38.

**Acercar el Sindicato a jóvenes, estudiantes, de centros de formación y universidades, en etapa prelaboral.**

182

##### Acción 93:

Establecer un plan de visitas anual a estos centros en los que difundiremos nuestras propuestas sindicales más conectadas con los jóvenes y sobre los temas que más les interesan como el empleo y sus futuras condiciones de trabajo.

183

##### Acción 94:

Diseñar un documento en el que se reflejen los elementos sustanciales de nuestra actividad y los servicios que les ofertemos.

184

##### Acción 95:

Evaluar los resultados de estas campañas en su incorporación como simpatizantes y posteriormente como afiliados.

185

##### Acción 96:

Fomentar la participación de jóvenes en todas aquellas acciones o programas de trabajo que desarrollamos, inclusive programando actos específicos de jóvenes en los que presentemos y debatamos nuestras iniciativas y propuestas.

186

##### Acción 97:

Desarrollar procesos descentralizados de actividades en los que llamemos a participar a la afiliación joven.

187

## 188 8. Área de Comunicación

### Diagnóstico

189 En este período hemos avanzado creando nuevas herramientas de comunicación, sin embargo, es indudable que nos falta dar un salto cualitativo y desarrollar más medidas encaminadas a que el afiliado y afiliada se sienta más privilegiado para reconocer el valor añadido que le aporta su afiliación a CCOO.

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 39.

190 **Desarrollar medidas que sirvan para que la afiliación se sienta cada vez más protagonista en todas nuestras herramientas de comunicación.**

#### Acción 98:

191 En la web se potenciarán y desarrollarán contenidos reservados para afiliadas y afiliados.

#### Acción 99:

192 Todas las publicaciones que realicemos se dirigirán con carácter exclusivo a los afiliados.

## 193 9. Área de Formación y Servicios

### Diagnóstico

194 La formación es un potente instrumento afiliativo por lo que toda actuación en esta área se orientará a fidelizar y aumentar la afiliación. FYSA ha demostrado su influencia en el incremento afiliativo. Del total de los alumnos formados en FYSA, en el periodo 2009-2010 un 20,75% fueron nuevos afiliados y en el 2010-2011 un 19,8%, pero debe continuar desarrollando políticas activas.

195 Tanto la formación como el resto de servicios que ofrece la Organización son herramientas afiliativas y de fidelización. Existe una gran competencia en estas materias entre las diferentes organizaciones sindicales lo que genera mucha demanda entre los afiliados y afiliadas.

196 La FSS ha mostrado su voluntad de desarrollar un catálogo propio de servicios. Una muestra evidente ha sido la oferta de múltiples servicios a través

de acuerdos (fundamentalmente en formación): preparación de oposiciones, formación continua, pruebas de acceso a especialidades, obtención de certificados de profesionalidad, etc.

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 40.

**Se ejecutarán planes de formación anuales de bajo coste, con financiación de las federaciones de comunidades autónomas.**

197

#### Acción 100:

Se diseñarán y ejecutarán campañas de afiliación y fidelización a través de planes formativos de bajo coste.

198

#### OBJETIVO 41.

**Vincular el número de alumnos y alumnas de los planes subvencionados a las cuantías recibidas.**

199

#### Acción 101:

Se continuará con la mejora de la gestión para amortiguar el descenso de las subvenciones (AFEDAP, tripartita, planes autonómicos, intersectoriales, etc.), de tal forma que como máximo se reducirá el número de alumnos y alumnas en el porcentaje que descienda la subvención.

200

#### OBJETIVO 42.

**Continuar con la consecución de acuerdos con empresas, consultoras, etc. que aporten descuentos económicos a nuestros afiliados y afiliadas.**

201

#### OBJETIVO 43.

**En colaboración con la secretaría de servicios confederal mantener actualizada la oferta de servicios.**

202

#### Acción 102:

Se difundirá la oferta de servicios confederales de forma regular mediante la utilización de nuestra página web o a través de cualquier medio.

203

#### Acción 103:

La FSS desarrollará un catálogo de servicios propio asegurando su máxima difusión. Para ejecutar esta acción es fundamental la coordinación con el área de comunicación.

204



205 **Tercer eje:**  
**Nuestra realidad sectorial. La negociación colectiva debe seguir vertebrando las relaciones laborales, el empleo debe ser el principal eje de nuestra actividad sindical**

**Diagnóstico**

206 La negociación colectiva es un instrumento clave, que no puede concebirse sin la presencia activa del sindicato, ni éste puede entenderse sin una actividad permanente de negociación colectiva para defender los derechos laborales, regular las condiciones de trabajo y participar en la organización del mismo. La negociación colectiva debe enfrentarse a nuevos retos, tiene que abordar más contenidos y otras prioridades. Nos enfrentamos a una mayor individualización de las relaciones laborales y en la proliferación de otras. Las reformas laborales han lesionado el derecho a la negociación colectiva y han provocado una individualización de las relaciones laborales, dan preferencia aplicativa a los convenios de empresa y limita la ultratractividad de los convenios.

207 De nada ha parecido servir que se hubiese suscrito el II AENC, que facilita la capacidad de adaptación de las empresas, fija las condiciones de trabajo y fomenta modelos que permiten mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

208 El sector público sanitario en estos momentos ha sufrido un ataque sin precedentes, que ha conllevado la pérdida de muchos derechos conquistados en periodos anteriores y por el escaso respeto que la administración ha mostrado por los acuerdos suscritos. Nuestros sectores privados están muy vinculados a actividades financiadas por las administraciones públicas, lo que les convierte en especialmente vulnerables a los recortes que éstas están desarrollando y nos encontramos con una excesiva y creciente atomización de la negociación y escasa articulación negocial, salvo en el ámbito de la dependencia y de las oficinas de farmacia.

## 209 1. Sistema Nacional de Salud

210 Estamos asistiendo a una campaña generalizada para desprestigiar y dismantelar el estado de bienestar, parte fundamental es el Sistema Nacional de Salud, su estrategia pasa por convencer a la opinión pública de las ineficiencias y problemas de funcionamiento y financiación del SNS y busca anteponer el ahorro, introducir el mercado y la reducción del gasto a la calidad de la atención sanitaria.

211 El SNS es el servicio mejor valorado por la ciudadanía, es un sector con un alto valor añadido y obtiene uno de los mejores resultados de salud entre los países desarrollados. A pesar de ello y con el objetivo de mantenerlo y mejorarlo se necesita que se acometan medidas importantes a corto plazo para evitar que intereses, ajenos al mismo, se aprovechen y pretendan obtener importantes beneficios a costa de la reducción de derechos, estas medidas deben pasar por realizar reformas estructurales en la suficiencia financiera, la equidad, la solidaridad, la sostenibilidad, la gobernabilidad y la racionalización de la sanidad y la práctica clínica que se concretan en cuatro medidas: Conformar un pacto por la sanidad en tres ámbitos; político, institucional y social, excluyendo a la sanidad de cualquier confrontación política. Garantizar la sostenibilidad del SNS. Su gobernanza y su organización.

212 Lograr la sostenibilidad del SNS requiere de un tratamiento integral y ofrecer soluciones para garantizar su viabilidad. No se trata de mejorar la financiación exclusivamente, hay que aplicar criterios de mejoras en la gestión, mejorar la eficiencia y aplicar criterios de buen gobierno y racionalidad. El ministerio y el consejo interterritorial deben ser protagonistas y promover la cohesión del SNS a través de la garantía efectiva y equitativa de los derechos de la ciudadanía.

213 Venimos de unos años que han estado marcados por el deterioro del diálogo social. Desde que en mayo 2010 el gobierno presentó las medidas sobre ajuste presupuestario también enterró la negociación colectiva de los empleados públicos. Las medidas supusieron entre otras cuestiones recortar por primera vez, en democracia, los salarios de los empleados públicos, así como romper unilateralmente un acuerdo suscrito hacía escasamente siete meses. Las medidas adoptadas desde entonces no han sido ni son equitativas ni equilibradas. Al amparo de las medidas decretadas por el gobierno central, la mayoría de

los autonómicos no tardaron en hacerlas suyas y en muchos casos profundizar en la vulneración de la negociación colectiva y en la ruptura de acuerdos.

214 El contexto de crisis económica y austeridad extrema está favoreciendo la proliferación de nuevas formas de gestión. Esta política tiene un desarrollo autonómico desigual, siendo en las CCAA donde existe mayor capacidad de negocio en las que el grado de implantación es mayor, no sólo en los nuevos hospitales que se están construyendo, sino incluso con la externalización de la gestión hospitales que están incluidos en la red sanitaria pública. La eficiencia en la gestión de este tipo de centros no sólo se pretende garantizar con una mayor flexibilidad en la misma, sino que en muchas ocasiones se recurre a recortes de plantilla o externalizaciones que en mayor o menor grado, repercuten negativamente en la calidad asistencial. Junto a estos modelos de gestión, se está produciendo un incremento significativo de las externalizaciones de servicios no asistenciales, como lavandería, cocina y hostelería, mantenimiento, e incluso celadores y personal administrativo.

215 INGESA depende directamente del ministerio de sanidad y tiene la peculiaridad de que sus competencias de gestión y dirección se extienden a Ceuta y Melilla, y al centro nacional de dosimetría. La participación de la FSS ha estado sustentada en el consenso de las organizaciones, pero esto no ha sido siempre así y nos hemos encontrado en ocasiones, pocas, con una parálisis que ha afectado de manera importante en una u otra de nuestras federaciones. Parece evidente que debemos establecer un mecanismo que venga a solucionar estos conflictos de intereses.

216 La política de recortes que hemos sufrido nos ha generado una necesidad, el estudio y análisis de los presupuestos sanitarios de las CCAA. Hemos elaborado un estudio sobre los presupuestos sanitarios que ha sido actualizado hasta en dos ocasiones, nos ha servido para conocer mucho mejor los recortes llevados a cabo y la intensidad de los mismos haciéndonos sentir la necesidad de proseguir en él en los próximos años.

217 En el último período hemos incrementado nuestra presencia en órganos de participación, consulta y asesoramiento, en unos de manera directa como FSS, en otros como parte de la confederación y además hemos conseguido un logro histórico constituir la mesa sectorial estatal de sanidad como órgano de negociación.

**Objetivos en el Sistema Nacional de Salud****OBJETIVO 44.**

218 **Defender unos servicios públicos de calidad.**

**Acción 104:**

219 Impulsar en el área pública y en coordinación con la confederación las estrategias necesarias para poner en valor las ventajas de los servicios públicos.

**OBJETIVO 45.**

220 **Realizar el seguimiento de los servicios externalizados y de las diferentes empresas que gestionan centros sanitarios públicos.**

**Acción 105:**

221 Trabajar para aumentar la eficiencia de los servicios susceptibles de ser externalizados.

**Acción 106:**

222 Concienciar a las administraciones y, fundamentalmente a la población, sobre la relevancia de los servicios de gestión directa en una adecuada calidad de los servicios asistenciales.

**Acción 107:**

223 En las empresas que gestionan centros sanitarios públicos o que tengan asignada un área asistencial: detectar y realizar el seguimiento de las mismas; conocer los pliegos de condiciones e impulsar la negociación de un convenio supraempresarial o autonómico donde sea posible.

**Acción 108:**

224 En los servicios externalizados de los centros sanitarios: estudiar los pliegos de condiciones y contratos de adjudicación; conocer y actualizar la relación de estos servicios, así como el número y situación de las personas afectadas, si estas personas siguen encuadradas en nuestro sector.

**Acción 109:**

225 Elaborar, anualmente, un mapa de la externalización en los servicios sanitarios públicos.

**OBJETIVO 46.**

226 **Conocer la realidad del empleo en el SNS, para intervenir y ajustar nuestras propuestas en materia de empleo y contratación a la necesidad de unos servicios de calidad.**

**Acción 110:**

227 Establecer con las Federaciones de CCAA las formas y procedimientos que nos permitan conocer

el volumen y calidad de empleo en el SNS, así como su distribución por grupos, categorías profesionales y sexo.

**Acción 111:**

Apostar, a través de la negociación colectiva, por el empleo de calidad, la causalización de la contratación y el incremento de la estabilidad. 228

**Acción 112:**

Intervenir en la negociación, seguimiento y control de las ofertas de empleo público, procesos de movilidad, promociones internas y bolsas de empleo. 229

**Acción 113:**

Vigilar el cumplimiento de los principios constitucionales de acceso al empleo público, evitando las intervenciones de las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal. 230

**Acción 114:**

Realizar el seguimiento específico de las nuevas modalidades de contratación en prácticas y para el aprendizaje, becas y falsos autónomos, etc. 231

**Acción 115:**

Evaluar el empleo de menores de 30 años. 232

**Acción 116:**

Remitir semanalmente un boletín dirigido a las áreas de negociación colectiva y secretarías de empleo que recoja y ordene toda la información que se produce en el conjunto del estado sobre empleo y que debe ser remitida a la FSS 233

**OBJETIVO 47.**

**Racionalizar el tiempo de trabajo y los descansos, a través de procesos de negociación que garanticen el cumplimiento tanto de la normativa europea como estatal.** 234

**Acción 117:**

Trabajar para que se cumpla la directiva europea, el estatuto marco y regulación convencional. 235

**Acción 118:**

Evaluar los efectos negativos que puedan producir en la salud la turnicidad, nocturnidad y largas jornadas. 236

**Acción 119:**

Promover nuestra intervención en procesos de negociación de las jornadas habituales, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, 237

así como la prevención de riesgos laborales preservando la calidad asistencial.

#### **OBJETIVO 48.**

238 **Llevar a cabo actuaciones para garantizar el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales y medioambiente en todos los centros de trabajo mediante la formación a delegados y delegadas de prevención y la concienciación a trabajadores y trabajadoras.**

##### **Acción 120:**

239 Negociar planes de prevención, incidiendo en los riesgos específicos del sector, y protocolos de vigilancia de la salud.

##### **Acción 121:**

240 Propiciar el desarrollo de acuerdos específicos sobre el riesgo de las agresiones al personal en los centros y servicios sanitarios.

##### **Acción 122:**

241 Formar adecuadamente a los delegados de prevención.

##### **Acción 123:**

242 Incorporar como obligación la consulta y negociación con la RLT en las revisiones de conciertos con las mutuas de accidentes de trabajo.

##### **Acción 124:**

243 Concienciación a trabajadores y trabajadoras del cumplimiento de las medidas de prevención de los riesgos laborales.

##### **Acción 125:**

244 Vigilar que los servicios de prevención cumplan con las funciones que deben prestar con objetividad e independencia.

##### **Acción 126:**

245 Crear la figura del delegado sectorial con funciones, garantías y crédito horario,

#### **OBJETIVO 49.**

246 **Llevar a cabo actuaciones sindicales para hacer efectivo, el derecho a la jubilación parcial.**

##### **Acción 127:**

247 Instar, en el ámbito de la mesa general de las administraciones públicas al desarrollo de la normativa.

#### **OBJETIVO 50.**

248 **Trabajar por la igualdad, incorporando la perspectiva de género en todas nuestras acciones.**

##### **Acción 128:**

Realizar un estudio de impacto de género, en la medida que sea posible, de las diferentes políticas que se desarrollan en los servicios de salud del SNS. 249

##### **Acción 129:**

Fomentar la participación de delegados y delegadas en cursos de formación para la igualdad. 250

##### **Acción 130:**

Trabajar en la aprobación y desarrollo de planes de igualdad, incorporando protocolos de acoso. 251

##### **Acción 131:**

Incorporar el enfoque de género, de forma transversal, en todas las acciones que se lleven a cabo, así como en la documentación que elaboremos. 252

##### **Acción 132:**

Realizar acciones puntuales o periódicas que visualicen la apuesta de la FSS por la igualdad de género. 253

#### **OBJETIVO 51.**

**Potenciar el desarrollo de la atención primaria como elemento de racionalización y eficiencia en el conjunto del SNS.** 254

##### **Acción 133:**

Exigir el incremento de recursos económicos, competencias y de prestigio que sitúen la atención primaria como elemento protagonista del SNS. 255

##### **Acción 134:**

Contribuir al desarrollo de la estrategia AP21, como herramienta para abordar los problemas y retos que se le plantea a la atención primaria, a través de sus cinco ejes: mejorando la calidad de los servicios al ciudadano; la efectividad y la resolución; la continuidad asistencial; la participación y el desarrollo profesional y la eficiencia, la gestión y la organización. 256

##### **Acción 135:**

Fomentar el papel de la enfermería en atención primaria, contribuyendo esencialmente a la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y la prescripción de forma protocolizada. 257

##### **Acción 136:**

Desarrollar las ventajas que confiere el trabajo del equipo multidisciplinar a la calidad del mismo. 258

#### **OBJETIVO 52.**

**Ampliar nuestra presencia e influencia entre los colectivos estratégicos.** 259

- Acción 137:**  
260 Integrar a profesionales de colectivos estratégicos en la elaboración de nuestras propuestas.
- Acción 138:**  
261 Evitar y no fomentar, en la medida de lo posible, negociaciones que individualicen el marco de relaciones laborales y que debiliten al conjunto de profesionales del SNS.
- OBJETIVO 53.**  
262 **Adecuar los grupos profesionales a titulaciones y niveles de cualificación en base a la regulación vigente, tanto del personal funcionario como estatutario y laboral.**
- Acción 139:**  
263 Impulsar procesos de negociación en los diferentes ámbitos negociales.
- Acción 140:**  
264 Confeccionar una propuesta de adscripción de las diferentes titulaciones y niveles de cualificación en grupos profesionales, en base a lo regulado tanto en el EBEP como en el estatuto marco y el estatuto de los trabajadores.
- OBJETIVO 54.**  
265 **Articular la negociación colectiva en centros gestionados mediante otras fórmulas no directas.**
- Acción 141:**  
266 Fomentar la negociación de convenios supraempresariales o sectoriales en las CCAA en centros afines en función de la financiación (empresas públicas, consorcios, empresas concertadas), frente a los convenios de empresa que promueven diferencias sustanciales en las condiciones laborales de profesionales con funciones y cargas de trabajo similares.
- Acción 142:**  
267 Orientar las mejoras de las condiciones laborales y salariales del personal de este tipo de centros hacia la homologación con las condiciones del personal estatutario.
- OBJETIVO 55.**  
268 **Evaluar los diferentes modelos de gestión en el SNS.**
- Acción 143:**  
269 Analizar los indicadores sanitarios en las poblaciones atendidas por centros adscritos a nuevas formas de gestión, en comparación con los correspondientes a las poblaciones atendidas por centros con gestión tradicional.
- Acción 144:**  
270 Elaborar un estudio que compare indicadores sanitarios, económicos, de prestación de servicios y de valoración de la población asistida que nos sitúe ante la realidad sobre la que nos pronunciamos casi siempre más por sensaciones que basándonos en datos objetivos.
- OBJETIVO 56.**  
271 **Dirigir desde la FSS la negociación colectiva en INGESA.**
- Acción 145:**  
272 La FSS convocará plenarios anuales de las tres federaciones (Ceuta, Melilla y País Valencià) para tratar las líneas sindicales a seguir y la distribución de la representación y de los recursos que corresponda a CCOO en las negociaciones de la mesa delegada.
- Acción 146:**  
273 Las federaciones afectadas tienen las competencias que estatutariamente les corresponden, pero su acción sindical en INGESA estará condicionada a los acuerdos suscritos y a los planteamientos acordados en los plenarios anuales.
- Acción 147:**  
274 La FSS dirigirá, en coordinación con estas federaciones, la negociación en INGESA, y los acuerdos que se alcancen obligarán a las tres federaciones.
- Acción 148:**  
275 El consenso será el eje sobre el que se desarrollará la coordinación en INGESA. No obstante, agotado el mismo y permaneciendo el desacuerdo será la comisión ejecutiva de la FSS quien dirima la cuestión.
- Acción 149:**  
276 La FSS podrá asumir determinadas competencias de cualquiera de estas federaciones si son solicitadas por las mismas. En este caso se establecerá un protocolo, aprobado por la comisión ejecutiva de la FSS, que regule las competencias transferidas y las normas de actuación.
- OBJETIVO 57.**  
277 **Elaborar, anualmente, el estudio y análisis de los presupuestos sanitarios tanto de los recogidos en los PGE como en los de las CCAA al objeto de que aprovechemos su utilidad en nuestras propuestas y las estrategias que desarrollemos.**

**Acción 150:**

278 Anualmente se presentará al consejo federal un estudio pormenorizado de los proyectos de presupuestos o presupuestos tanto de las diferentes CCAA como del estado, en los que se puedan analizar no solo las evoluciones de los diferentes capítulos, sino la comparación entre CCAA.

**OBJETIVO 58.**

279 **Dinamizar nuestra participación institucional en los diferentes foros.**

**Acción 151:**

280 Fomentar que en los diferentes ámbitos que participamos, ya sean de información y consulta o de negociación, se desarrollen de manera efectiva las competencias que les corresponden.

**Acción 152:**

281 Promover las acciones necesarias para que la mesa sectorial estatal de sanidad aborde las competencias que le han sido asignadas, u otro ámbito de negociación que garantice igualmente dichas competencias.

**Acción 153:**

282 Colaborar con la confederación en todas aquellas mesas y procesos negociadores en los que participa y que requiere de nuestro apoyo como son los comités consultivos del SNS y de la dependencia.

## 283 2. Sectores privados

284 Los sectores privados de la FSS son varios y aunque comparten la actividad, sanitaria y/o sociosanitaria, podemos encontrar entre ellos diferencias sustanciales y desarrollos diferentes. A pesar de ello si comparten algunas cuestiones como la gran dispersión en cuanto a negociación colectiva, la preocupante existencia de sectores que no están sujetos a convenios específicos, fruto de una inadecuada política de extensión de convenios. A pesar del incremento de nuestra representatividad sigue habiendo dificultades para la vinculación de nuestros delegados y delegadas con el sindicato. En un contexto de escasez de recursos cada vez es más necesaria la incorporación a la actividad sindical y asumir mayor protagonismo.

285 En la **Sanidad Privada** y ante la ausencia de un convenio estatal que regule el sector en el que la característica fundamental es la atomización en la negociación colectiva. Es un sector en el que no

ha habido pérdida de empleo en los últimos años, detectándose incluso expectativas de crecimiento para los próximos años. Existe una gran disparidad de condiciones laborales y salariales, tanto geográfica como sectorialmente.

**La Dependencia** es un sector con un desarrollo importante tanto en la creación de nuevos centros como en la generación de empleo, a pesar de no cumplir con las expectativas. La política de recortes va a frenar este crecimiento. La diversidad de actividades, así como la variedad, tamaño y dispersión de los centros dificulta la tarea de extensión y atención sindical. No obstante hay un elemento vertebrador, el convenio estatal, que ha supuesto en estos años una herramienta para homogeneizar y mejorar notablemente las condiciones laborales y económicas. El desarrollo del convenio en el último período ha estado en la falta de diálogo y el incumplimiento de acuerdos. A pesar de ello y por su importancia le hemos renovado y eliminado algunos peligros de la reforma laboral

El sector de **Oficinas de Farmacia** es el paradigma de lo que podemos considerar como minipyme, con multitud de oficinas de farmacia con una inmensa dispersión geográfica y con muy pocos trabajadores. Son empresas con beneficios a pesar de los recortes sufridos en los últimos años. El XXIII convenio supuso un importante avance tras cuatro años de parálisis, situación que se está reproduciendo con el XXIV convenio.

El sector de la **Investigación Biomédica** experimentó un crecimiento importante que se ha visto truncado de forma radical, en los PGE'2012 sufriendo una reducción de 22 MM de € lo que ha supuesto un 80,2% menos que lo presupuestado el año anterior. Si en la época del crecimiento la calidad del empleo era baja, a pesar de la importante cualificación, la crisis, las reformas laborales y la escasa regulación de las condiciones laborales sumada a la precariedad del personal becario, ésta se ha deteriorado de manera significativa. La situación descrita, así como la inexistencia de una política investigadora en el seno del SNS genera que el personal investigador busque salidas laborales fuera de nuestro país y que proyectos en marcha queden abandonados.

**Otros sectores privados** en los que intervenimos desde la FSS, en algunos casos compartiendo sector con otras Federaciones, son los de prótesis dental, funerarias, clínicas veterinarias, ortopedias y limpieza hospitalaria. La característica fundamental de estos

sectores es la escasa presencia y atención sindical que reciben, salvo honrosas excepciones más en el ámbito de nuestra actuación en la empresa que en el sector.

### Objetivos en los sectores Privados

#### OBJETIVO 59.

290 **Articular la negociación colectiva sectorial a través de convenios estatales que agrupen a todos los subsectores.**

##### Acción 154:

291 Implicar a las organizaciones empresariales en la necesidad de un convenio estatal que agrupe a los diferentes subsectores y sirva de herramienta para armonizar el sector.

##### Acción 155:

292 Garantizar, a través de un convenio sectorial específico del ámbito territorial que sea, la cobertura legal del mayor número de trabajadores.

##### Acción 156:

293 Desarrollar procesos de extensión de convenios, en casos de inexistencia de organizaciones empresariales.

##### Acción 157:

294 Definir una propuesta sobre estructura de la negociación colectiva sectorial en la que el convenio estatal tenga el máximo protagonismo posible.

##### Acción 158:

295 Confrontar las perversiones que genera la proliferación de convenios de empresa, las inaplicaciones de los convenios o la pérdida de ultractividad de los mismos.

##### Acción 159:

296 Incrementar las capacidades de las comisiones paritarias de los convenios, que no aborden solo funciones de interpretación, sino en el control de las situaciones conflictivas derivadas de los intentos de inaplicación del convenio.

#### OBJETIVO 60.

297 **Conocer la realidad del empleo en los sectores privados, para intervenir y ajustar nuestras propuestas en materia de empleo y contratación, con la mejora de condiciones laborales y salariales.**

##### Acción 160:

Establecer con las Federaciones de CCAA las formas y procedimientos que nos permitan conocer el volumen y calidad de empleo en los sectores privados, así como su distribución por grupos y categorías profesionales en cada uno de los sectores. 298

##### Acción 161:

Apostar, a través de la negociación colectiva, por el empleo de calidad, la causalización de la contratación y el incremento de la estabilidad. 299

##### Acción 162:

Intervenir en la negociación, seguimiento y control de las ofertas de empleo, procesos de movilidad, promociones internas y bolsas de empleo que generemos mediante nuestra participación en los procesos de negociación. 300

##### Acción 163:

Promover actuaciones que garanticen la igualdad en los procesos de selección sin que produzcan discriminaciones. 301

##### Acción 164:

Seguimiento específico de las nuevas modalidades de contratación en prácticas y para el aprendizaje, becas y falsos autónomos, etc. 302

##### Acción 165:

Evaluación del empleo de menores de 30 años. 303

##### Acción 166:

Remitir semanalmente un boletín dirigido a las áreas de negociación colectiva y secretarías de empleo que recojan y ordenen toda la información que se produce en el conjunto del estado sobre empleo y que debe ser remitida a la FSS. 304

##### Acción 167:

Homogeneizar los criterios de actuación en empresas con crisis que justifiquen acuerdos en materia de flexibilidad interna que garanticen el empleo. 305

##### Acción 168:

Propiciar modelos retributivos que contemplen conceptos salariales que como la carrera profesional o la productividad, incentiven a la plantilla y contribuyan a mejorar la eficiencia de las empresas. 306

	<b>OBJETIVO 61.</b>	
307	<b>Racionalizar el tiempo de trabajo y los descansos, a través de procesos de negociación que garanticen el cumplimiento tanto de la normativa europea como de la negocial.</b>	
	<b>Acción 169:</b>	
308	Cumplimiento de la directiva europea y la regulación convencional.	
	<b>Acción 170:</b>	
309	Acometer actuaciones que garanticen en las jornadas habituales el derecho a la conciliación de vida personal y familiar, así como la salud laboral.	
	<b>Acción 171:</b>	
310	Intervenir en procesos de negociación que garanticen la conciliación de la vida personal y no atenten a la calidad asistencial.	
	<b>OBJETIVO 62.</b>	
311	<b>Llevar a cabo actuaciones para garantizar la aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales y medioambiente en todos los centros de trabajo mediante la formación a delegados y delegadas de prevención y la concienciación a trabajadores y trabajadoras.</b>	
	<b>Acción 172:</b>	
312	Favorecer las medidas necesarias para una adecuada implantación de la LPRL, que repercuta en una mejora de las condiciones de salud laboral en los centros, especialmente en los pequeños en los que no hay representación sindical.	
	<b>Acción 173:</b>	
313	Constituir y fomentar la participación en los comités de seguridad y salud laboral y dirigir el adecuado funcionamiento de los mismos.	
	<b>Acción 174:</b>	
314	Negociar planes de prevención, incidiendo en los riesgos específicos del sector, y protocolos de vigilancia de la salud.	
	<b>Acción 175:</b>	
315	Propiciar el desarrollo de acuerdos específicos sobre el riesgo de las agresiones a personal en los centros y servicios sanitarios y sociosanitarios.	
	<b>Acción 176:</b>	
316	Formar adecuadamente a los delegados de prevención.	
	<b>Acción 177:</b>	
	Incorporar como obligación la consulta y negociación con la RLT en las revisiones de conciertos con las mutuas de accidentes de trabajo.	317
	<b>Acción 178:</b>	
	Concienciación a trabajadores y trabajadoras del cumplimiento de las medidas de prevención de los riesgos laborales.	318
	<b>Acción 179:</b>	
	Elaborar y divulgar una guía básica sobre salud laboral, en los diferentes sectores, que contemple las actuaciones a realizar.	319
	<b>Acción 180:</b>	
	Asegurar la asistencia que deben prestar los servicios de prevención de acuerdo con la normativa vigente.	320
	<b>Acción 181:</b>	
	Crear la figura del delegado sectorial con funciones, garantías y crédito horario para la atención de los centros pequeños en los que no exista representación sindical.	321
	<b>OBJETIVO 63.</b>	
	<b>Trabajar por la igualdad, incorporando la perspectiva de género en todas nuestras acciones.</b>	322
	<b>Acción 182:</b>	
	Realizar un estudio de impacto de género, en la medida que sea posible, en los diferentes sectores privados de la FSS.	323
	<b>Acción 183:</b>	
	Fomentar la participación de delegados y delegadas en cursos de formación para la igualdad.	324
	<b>Acción 183:</b>	
	Trabajar en la aprobación y desarrollo de planes de igualdad, tanto sectoriales como de empresa e incorporando protocolos de acoso.	325
	<b>Acción 184:</b>	
	Incorporar el enfoque de género, de forma transversal, en todas las acciones que se lleven a cabo, y analizar el impacto de género que estas medidas han causado, así como en la documentación que elaboremos.	326
	<b>Acción 185:</b>	
	Realización de campañas puntuales o periódicas que visualicen la apuesta de la FSS por la igualdad de género.	327



**OBJETIVO 64.**

328 **Adecuar los grupos profesionales a titulaciones y niveles de cualificación en base a la nueva regulación vigente.**

**Acción 186:**

329 Impulsar procesos de negociación en los diferentes ámbitos negociales.

**Acción 187:**

330 Confeccionar una propuesta de adscripción de las diferentes titulaciones y niveles de cualificación en grupos profesionales.

**OBJETIVO 65.**

331 **Garantizar una adecuada atención a los sectores privados de la FSS con especial atención a los subsectores muy atomizados y los pequeños centros.**

**Acción 188:**

332 Fomentar la participación en cursos de formación sectorial específicos.

**Acción 189:**

333 Normalizar y planificar asambleas de delegados y delegadas que propicien una comunicación bidireccional con respecto a criterios de negociación colectiva y obtención de información de la realidad de los centros de trabajo.

**Acción 190:**

334 Propiciar la acumulación del crédito horario para la obtención de dispensas sindicales, tanto a tiempo parcial como total.

**Acción 191:**

335 Controlar la utilización de las horas sindicales.

**OBJETIVO 66.**

336 **Dinamizar nuestra participación en los diferentes foros sectoriales en los que participemos.**

**Acción 192:**

337 Fomentar que en los diferentes ámbitos que participamos, ya sean de información y consulta o de negociación, se desarrollen de manera efectiva las competencias que les corresponden.

**Acción 193:**

338 Colaborar con la confederación en todas aquellas mesas y procesos negociadores en los que participa y que requiere de nuestro apoyo.

**3. Política profesional**

339

**Diagnóstico**

Los sectores en que participamos la FSS son sectores con un importante componente de profesionalidad más del 85% de su personal está en posesión de una titulación y que el 65% posee estudios universitarios, quienes trabajan en ellos plantean fundamentalmente necesidades de desarrollo profesional tanto en el nivel de promoción como de formación. Esta es una de las peculiaridades por la cual las organizaciones sindicales corporativas encuentran un importante yacimiento para su desarrollo.

340

**Objetivos en política profesional****OBJETIVO 67.**

**Comprometer a las Instituciones a adecuar las necesidades formativas de las y los profesionales sanitarios a las necesidades asistenciales y al empleo.**

341

**Acción 194:**

Continuar con los estudios de situación de las especialidades sanitarias elaborando propuestas de adecuación del número de plazas de formación a las necesidades del SNS.

342

**Acción 195:**

Analizar la adecuación del número de plazas universitarias en ramas de la salud, a la empleabilidad.

343

**OBJETIVO 68.**

**Ampliar nuestra presencia e influencia entre los colectivos estratégicos.**

344

**Acción 196:**

Establecer contactos y vínculos con sociedades científicas y profesionales del sector.

345

**Acción 197:**

Realizar grupos de trabajo y jornadas con colectivos profesionales.

346

**Acción 198:**

Fomentar la participación de profesionales de diferentes colectivos en nuestros proyectos y propuestas.

347

**OBJETIVO 69.**

**Fomentar la formación de los y las profesionales del sector vinculada a su desarrollo profesional.**

348

**Acción 199:**

349 Colaborar con el área de formación en el diseño de planes formativos específicos.

**Acción 200:**

350 Adecuar las acciones formativas a aquellas baremables en ofertas públicas de empleo, bolsas de trabajo y carrera profesional.

**Acción 201:**

351 Establecer un itinerario formativo adecuado a la cualificación y el desarrollo profesional en el sector sociosanitario.

## 352 4. Criterios de negociación colectiva

### Diagnóstico

353 Somos conscientes desde la FSS que los criterios elaborados, en años anteriores y que han sido aprobados en todos los casos de forma unánime tanto en la comisión ejecutiva como en el consejo federal, todavía no han calado de la manera que nos proponíamos en el conjunto de la organización. Somos conscientes de ello y de que el camino por el cual se está desarrollando la negociación colectiva en estos momentos, va a hacer necesario de que nos dotemos de unos criterios homogéneos, consensuados y en los que plasmemos nuestros objetivos prioritarios.

### Objetivos en los criterios de negociación colectiva

**OBJETIVO 70.**

**Definir anualmente criterios para abordar la negociación colectiva en los diferentes ámbitos y sectores de la FSS.**

354

**OBJETIVO 71.**

**Presentar anualmente un balance de la negociación colectiva que hemos desarrollado, tanto en los sectores privados como en los del sector público**

355

**OBJETIVO 72.**

**Crear un espacio de documentación sobre negociación colectiva que se comparta con la FSS y las diferentes FSS de CCAA**

356

**Acción 202:**

Implicar a las áreas de negociación colectiva de las Federaciones de CCAA en un proceso de colaboración dinámica y permanente con la FSS.

357

**Acción 203:**

Colaborar con la confederación en la optimización de la información que nos suministra a través del SINC.

358

**Acción 204:**

Desarrollar un modelo de comunicación ágil con las Federaciones de CCAA para conocer la evolución y estado de los diferentes procesos de negociación que están abordando.

359

**Acción 205:**

Elaborar desde el área de negociación colectiva de la FSS los criterios y el balance de la negociación que serán aprobados en la comisión ejecutiva y el consejo federal.

360

## 361 **Cuarto eje:** **La formación, un instrumento para la organización y la afiliación**

### 362 **1. La formación sindical como instrumento para garantizar la sostenibilidad de la organización**

#### Diagnóstico

363 La formación sindical es responsabilidad de la organización territorial y, por tanto, escapa al control de la FSS. Su implantación en la organización es muy desigual y sujeta a presupuestos variables.

364 La FSS ha detectado dos áreas de mejora:

- 365 • La formación sindical está orientada al sector privado y no se encuentra adaptada al sector público tradicional.
- 366 • La necesidad de formación específica para empleados públicos y empleadas públicas.

#### Objetivos y prioridades

##### **OBJETIVO 73.**

367 **Diseñar un itinerario formativo para todas las estructuras diferenciando los siguientes niveles: básico, avanzado y experto.**

##### **OBJETIVO 74.**

368 **Elaborar un catálogo propio de formación sindical**

para cada nivel definido, secciones sindicales, delegados, equipos de atención sindical, estructura orgánica, etc. Igualmente se definirá por áreas de trabajo.

##### **OBJETIVO 75.**

**Establecer una coordinación con la secretaría de formación sindical confederal para optimizar estas actividades.**

369

##### **Acción 206:**

Seleccionar autores y tutores que elaboren el catálogo formativo sindical.

370

##### **Acción 207:**

Vincular el trabajo de formación sindical al gabinete de formación de la FSS y al conjunto de las áreas de la comisión ejecutiva federal.

371

##### **Acción 208:**

La ejecución del nivel básico se hará de forma descentralizada por CCAA. Los niveles avanzado y experto se harán de forma centralizada.

372

##### **Acción 209:**

Se tenderá a realizar las actividades formativas en modalidad on line o teleformación para permitir que los delegados y las delegadas puedan compaginar el trabajo sindical con su formación.

373

374 **2. Diseño y gestión de los planes formativos tradicionales (AFEDAP, Tripartita, planes autonómicos, intersectoriales, etc.) Así como aquellos nuevos planes que se vienen abordando (menos de 30 años, acciones complementarias, etc.)**

**Diagnóstico**

375 Desde hace varios años las subvenciones asociadas a planes formativos están disminuyendo de forma progresiva y hay una tendencia al cambio de modelo, ya que comienzan a aparecer convocatorias asociadas a programas muy específicos.

376 La FSS también se ha ido adaptando para poder participar en estos programas específicos como, por ejemplo, la ejecución del plan formativo para menores de 30 años con bajo nivel de cualificación. El plazo de ejecución finaliza el 31 de julio, y a fecha de 10 de mayo se ha ejecutado un 37% del plan, que en total cuenta con 540 alumnos.

**Objetivos y prioridades**

**OBJETIVO 76.**

377 **Se licitará a todos los planes, tradicionales y nuevos, que nos puedan interesar.**

**Acción 210:**

378 Adaptar el área de formación y FYSA para adecuarlas a las nuevas situaciones de los planes formativos.

**Acción 211:**

379 Adecuar los diseños de los diferentes planes a las nuevas condiciones establecidas por la administración.

**Acción 212:**

380 Influir en el nuevo modelo a través de la participación institucional, conjuntamente con el área pública de CCOO.

**3. Evaluación y auditoría de la formación**

381

**Diagnóstico**

Actualmente FOREM se encarga de la evaluación de los planes mediante cuestionarios de satisfacción del alumnado y cuestionarios de valoración del profesorado.

382

La FSS ha detectado varias áreas de mejora:

383

1. Auditoría de los contenidos de las diferentes actividades.

384

2. Cumplimiento de contratos y protocolos por parte de las consultoras.

385

3. Evaluación de la gestión.

386

**Objetivos y prioridades**

**OBJETIVO 77.**

**Mejorar el nivel de calidad de las consultoras con las que la FSS trabaja.**

387

**OBJETIVO 78.**

**Ofertar actividades con contenidos actualizados y de calidad.**

388

**OBJETIVO 79.**

**Mejorar la calidad de los planes formativos ofertados por la FSS.**

389

**Acción 213:**

Elaborar una encuesta de satisfacción para el alumnado donde se recojan valoraciones cualitativas de los contenidos y de los aspectos de gestión y organizativos, de carácter cualitativo.

390

**Acción 214:**

Aquellos contenidos de actividades de FYSA que sean mal valorados por los alumnos y alumnas pasarán por un grupo de expertos y expertas para que los analicen y hagan aportaciones con la finalidad de mejorarlos.

391

**Acción 215:**

No ofertar aquellas actividades de consultoras externas cuyos contenidos hayan sido mal valorados por el alumnado, una vez contrastados por el Gabinete de Formación.

392

**Acción 216:**

393 Se emitirá un informe de calidad individualizado por acción formativa en cada plan.

**Acción 217:**

394 Se realizará una auditoría anual a las consultoras externas.

## 395 4. Colaborar con el resto de áreas en la organización y gestión de jornadas, congresos o cursos centralizados

**Diagnóstico**

396 Hasta ahora, la colaboración entre las diferentes áreas en la organización de actividades docentes y de desarrollo profesional ha sido desigual, detectándose diferentes aspectos a mejorar.

**Objetivos y prioridades****OBJETIVO 80.**

397 **Mejorar la colaboración entre diferentes áreas para la organización de eventos formativos o de desarrollo profesional.**

**Acción 218:**

398 Elaborar un protocolo de gestión de cualquier actividad docente o de desarrollo profesional donde se determinen las fases de, diseño, ejecución, evaluación y reparto de responsabilidades y tareas.

## 5. Mejorar la coordinación y establecer mecanismos de control entre federaciones, consultores, forem y FPR en la gestión diaria de la formación

399

**Diagnóstico**

La protocolización y especificación de todas las actuaciones entre los actores que intervienen en los planes formativos no ha evitado la aparición de problemas en su ejecución. Se han dado situaciones no deseadas como, por ejemplo, ejecutar acciones formativas para el personal sanitario sin acreditar o sin la correspondiente homologación oficial para el personal no sanitario.

400

**Objetivos y prioridades****OBJETIVO 81.**

**Mejorar los procedimientos en la gestión de la formación.**

401

**Acción 219:**

No incluir cursos sin la resolución de acreditación o de RIDS en el momento de la presentación del plan formativo.

402

**Acción 220:**

Adecuar la selección de los alumnos y alumnas a los requerimientos de la actividad (sector, categoría profesional, titulación, etc.).

403

**Acción 221:**

Los responsables y las responsables de formación de federación deberán realizar una valoración del cumplimiento de protocolos por parte de las consultoras en cada uno de los planes.

404

**Acción 222:**

Adecuar la plataforma de formación para que recoja todos los requerimientos exigidos al alumnado.

405

## 406 6. Detectar las bajas en afiliación por falta de formación a través de Gestel como instrumento para posibles recuperaciones

### Diagnóstico

407 La formación no está codificada como motivo de baja en la afiliación y sin embargo existe la sensación de que muchos afiliados y afiliadas lo expresan como la causa de su baja.

### Objetivos y prioridades

408 **OBJETIVO 82.**  
Entendemos que la formación, como motivo de baja de afiliación, es una causa subsanable, por lo que será un objetivo el recuperar a todos estos afiliados y afiliadas.

409 **Acción 223:**  
El GESTEL prestará especial atención a estas bajas y, una vez detectadas, las comunicará al área de formación de la FSS. Posteriormente se comprobará que es demandante de formación, se analizará el caso y se trasladará a la federación correspondiente y se buscará la forma de solución.

## 410 7. Detección de necesidades formativas en colaboración con otras áreas

### Diagnóstico

411 El área de formación se encuentra inmersa de forma continua en la detección de necesidades formativas. En esta labor deberían implicarse también las diferentes áreas de la FSS.

### Objetivos y prioridades

412 **OBJETIVO 83.**  
Implicar a las diferentes áreas de la FSS en la detección de necesidades formativas.

### OBJETIVO 84.

Conseguir una oferta formativa lo más atractiva posible y ajustada a las necesidades de la afiliación. 413

#### Acción 224:

Desde el área de formación de la FSS se informará de las reuniones del gabinete para que el resto de áreas hagan aportaciones. 414

## 415 8. Potenciar la realización de acciones relacionadas con las áreas de desarrollo profesional que más interesen a nuestra afiliación

### Diagnóstico

Actualmente dentro de la FSS, esta área se encuentra orientada a las relaciones institucionales y a las cualificaciones profesionales. 416

Tanto los sindicatos corporativos como los colegios profesionales están desarrollando actividades relacionadas con el desarrollo profesional como pueden ser congresos virtuales, difusión de los modelos de carrera profesional, acreditación de competencias profesionales, etc. 417

Esto es una demanda de la afiliación que va en aumento y que debemos darle respuesta adecuada para no perder terreno ante los sindicatos corporativos. 418

### Objetivos y prioridades

### OBJETIVO 85.

Potenciar el campo del desarrollo profesional dentro de la organización. 419

#### Acción 225:

Detectar las áreas de desarrollo profesional que más interesen a los afiliados y las afiliadas. 420

#### Acción 226:

Establecer acciones específicas relacionadas con el desarrollo profesional: congresos virtuales, jornadas, encuentros, actividades formativas específicas, etc. 421

## 422 9. Actualización de la plataforma de formación

### Diagnóstico

423 Tras un año de uso de la nueva plataforma tenemos datos suficientes para saber cómo funciona y detectar áreas de mejora. Los diferentes usuarios y usuarias han ido aportando datos para su mejora pero debemos continuar en este proceso.

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 86.

424 **Conseguir una plataforma para la gestión de la formación lo más eficiente posible.**

#### Acción 227:

425 Emisión de un informe con carácter periódico con propuestas de mejora por parte de los usuarios y las usuarias de la plataforma.

## 10. Gabinete de formación

### Diagnóstico

El gabinete de formación de la FSS se creó por primera vez en la organización tras el congreso anterior. Podemos destacar grandes logros atribuibles a la nueva estructura organizativa de la formación pero, sin embargo, el funcionamiento interno del gabinete y sus grupos de trabajo ha sido desigual, encontrándonos con gran dificultad para hacerlos operativos. 426

### Objetivos y prioridades

**OBJETIVO 87. Estructurar el gabinete de formación de tal forma que gane en operatividad y eficiencia.** 427

#### Acción 228:

Crear un gabinete de formación de composición reducida que permita ejecutar las líneas marcadas por el plenario de responsables de formación de las FSS de CCAA. 428

#### Acción 229:

Recuperar los plenarios de responsables de formación para que las diferentes federaciones puedan hacer aportaciones y marcar las líneas de actuación que serán trasladadas al gabinete para su desarrollo. 429

430

## Quinto eje: La comunicación interna y externa, proyecta la organización hacia la sociedad y hacia el afiliado

### Diagnóstico

431

El programa de acción aprobado en el IX congreso de la FSS, celebrado en marzo de 2009, señalaba entre sus objetivos sobre política de información y comunicación la necesidad de establecer mecanismos para avanzar en el tratamiento y diversificación de la información; de uniformar la imagen corporativa; de incrementar la presencia de esta organización en los medios de comunicación generalistas y especializados del sector; de potenciar la política de publicaciones; y alcanzar la uniformidad y mejorar el posicionamiento de las diferentes webs federales, entre otros. Con estos retos, el área de comunicación de la FSS se propuso desarrollar un proyecto partiendo de una visión integral y estratégica de la comunicación.

432

Podemos destacar la creación de un manual de identidad corporativa, se ha llevado a cabo una estrategia respecto a la relación con los medios de comunicación que ha posibilitado que nuestra presencia en los mismos haya aumentado de forma sustancial. Hemos realizado la migración de la web federal, al entorno web confederal, consiguiendo con ello actualizar nuestro espacio al entorno web 2.0, con la posibilidad de reservar contenidos exclusivos dirigidos a nuestra afiliación. Se han creado nuevas publicaciones dirigidas al interno y, en cuanto a Sindicato y Salud, se han aumentando las ediciones autonómicas y uniformado la imagen visual de todas ellas. La creación de un banco audiovisual destaca como proyecto nuevo, pionero y, asimismo, ha participado en la

elaboración y puesta en marcha de un protocolo de comunicación interna.

Sin embargo, todos estos nuevos proyectos y publicaciones que se han puesto en marcha han acusado la necesidad de mejorar la adecuación de sus objetivos y tareas a los recursos humanos disponibles. Es necesario evitar que eventualidades comunicativas no previstas, junto a la suma de actividades diarias derivadas de las nuevas publicaciones y proyectos que se ponen en marcha, impidan responder adecuadamente a las expectativas creadas y garantizar el cumplimiento y continuidad de los compromisos adquiridos. Todo ello nos debe obligar a discriminar positivamente, ahora más que nunca, a nuestros afiliados y afiliadas, delegadas y delegados, así como a los medios de comunicación, para incidir positivamente en la opinión pública y favorecer el crecimiento afiliativo.

433

Asimismo debemos destacar que no se ha avanzado suficientemente en uno de los objetivos más estratégicos, superar la visión de considerar la comunicación como un compartimento estanco, como un mero departamento de tareas. Para lograr una comunicación ágil, eficaz y eficiente, debería ser realmente transversal, asumida e impulsada por el conjunto de cualquier organización.

434

Perseguir estos atributos en la comunicación en una organización como la nuestra representa, además, una responsabilidad social, porque solo con esta implicación, la planificación y el desarrollo de estrategias comunicativas podremos trasladar

435



eficazmente a los colectivos estratégicos el fruto de nuestras reivindicaciones y de la actividad sindical, para visualizar y hacer avanzar al sindicato hacia los fines que se propone.

436 Las acciones que se emprendan en la siguiente etapa deben dirigirse a superar estas debilidades sin obviar que estamos en una sociedad donde la calidad, la gestión estratégica, la velocidad y la interactividad de la información, se convierten en un factor decisivo para la competitividad y CCOO, como organización sindical inmersa en esta so-

iedad, vive y se desarrolla en este entorno. Por tanto, debe utilizar todas las herramientas que la actualidad pone a su alcance para incrementar su cohesión interna y participación democrática, para defender mejor los derechos de los trabajadores y trabajadoras, para ampliar su círculo de actuación, para reforzar su trabajo sindical, para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados, para incrementar su afiliación y representatividad, para ganar influencia social y para fortalecer sus propias estructuras sindicales.

## 437 1. Comunicación interna

### 438 a. Órganos de dirección, delegadas y delegados

#### 439 i. Seguimiento en toda la estructura del cumplimiento del Manual de identidad corporativa de la FSS-CCOO (Gráfico, estilo y Audiovisual) y actualización continua

#### Diagnóstico

440 Desde la celebración del último congreso muchos han sido los avances que hemos tenido en cuanto a la unificación de nuestra imagen corporativa. Se ha creado un manual de identidad cuyo desarrollo se ha extendido a todas las estructuras de la organización, que ha hecho avanzar de un modo considerable la uniformidad corporativa y nuestra imagen de marca federal y autonómica. Sin embargo, debido a la gran dispersión geográfica de la FSS y a la diversidad de nuestras actividades sindicales en cuanto a la forma de comunicarnos, en el interno y el externo, es una tarea que precisa de una constancia y un seguimiento por parte de nuestra organización para su cumplimiento.

441 Sigue siendo fundamental para la FSS continuar con medidas que la haga visualizarse como una única marca corporativa a ojos de su afiliación y hacia el externo.

#### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 88.

442 **Contacto periódico con los responsables de comunicación de las Federaciones de CCAA, para: conseguir el desarrollo y la implantación completa del manual gráfico en todos nuestros soportes, documentos y gráficos aprobados en las diferentes estructuras de la organización, así como su actualización.**

#### Acción 230:

443 Se procederá a la maquetación actualizada del manual gráfico y de estilo en formato PDF para su posterior difusión a todos los responsables de comunicación de las FSS de CCAA. Esta acción supone dar continuidad a un proceso de seguimiento respecto al cumplimiento del manual gráfico y de estilo aprobado por la FSS, vinculado al objetivo de unificación de la imagen corporativa.

#### Acción 231:

444 Implementar el manual gráfico con los elementos gráficos necesarios para que la FSS pueda mantener la uniformidad visual corporativa en su incorporación a otros espacios, como el de las redes sociales o webtv.

#### ii. Gabinete de Comunicación de la FSS-CCOO.

446 1. Poner en marcha y reactivar las funciones de los subgrupos.

**Diagnóstico**

447 Su función principal es la de constituirse en una herramienta más de la organización al servicio de la acción sindical y potenciar las acciones comunicativas de la FSS. Asimismo, con este gabinete se avanza en la democratización interna de nuestra organización, al establecer un nuevo espacio de participación a las federaciones autonómicas para proponer, aprobar y planificar acciones comunicativas. Vinculado al mismo se crearon cuatro grupos de trabajo: comunicación interna, comunicación externa, consejo de redacción y banco audiovisual.

448 Es obligado destacar la participación y colaboración de todos sus participantes en los proyectos que durante este período se han puesto en marcha. Sin embargo, la drástica disminución de los recursos, entre otras cuestiones, ha impedido potenciar las funciones de los cuatro grupos creados y que celebraran las imprescindibles reuniones para impulsar las acciones del gabinete. En este sentido, consideramos que la instauración de nuevos canales de comunicación, como es la videoconferencia, abre nuevas expectativas para salvar estos obstáculos que deberíamos aprovechar para avanzar en nuestros objetivos.

**Objetivos y prioridades****OBJETIVO 89.**

449 **Potenciar las funciones de los grupos de trabajo del gabinete para dar un mayor impulso a los objetivos que éste persigue.**

**OBJETIVO 90.**

450 **Desarrollar y promover la participación de las Federaciones de CCAA en todos los grupos de trabajo y en el propio gabinete.**

451 **iii. Desarrollar y promover la participación de las Federaciones autonómicas en el Banco AV.**

**Diagnóstico**

452 En el anterior período intercongresual se ha puesto en marcha un banco audiovisual (AV) de la FSS, que sigue en desarrollo para prestar servicio a toda la estructura federal.

La necesidad de crear un banco AV propio tiene su justificación en una serie de cuestiones: 453

1. Asegura la existencia de imágenes de calidad para el uso de los diferentes gabinetes de comunicación. 454

2. Garantiza que las imágenes usadas cumplen los requisitos legales necesarios (derechos de autor, consentimientos, etc.). 455

3. Vertebrada la estructura federal, ya que el uso compartido supliría las carencias de las FSS de CCAA sin capacidad de generar contenidos audiovisuales. 456

4. Garantiza un archivo histórico de CCOO y de los acontecimientos sociales más relevantes. 457

5. Constituye un activo informativo y económico de CCOO. 458

6. Tiene un escaso coste económico para CCOO. 459

El proyecto, que consta de varias fases, se ha iniciado estableciendo las bases de su funcionamiento: elaboración y puesta en marcha de un protocolo de toma de imágenes y posterior clasificación, así como de la web de intercambio de imágenes, cronograma y criterios fotográficos de los contenidos del banco AV. En la actualidad, cuenta con aproximadamente 10.000 imágenes de calidad en la web habilitada para poner a disposición de la FSS, estimando que el número de imágenes tomadas, subidas, clasificadas y etiquetadas debe rondar las 8.000/año durante al menos los siguientes 4 años. Más adelante, en una siguiente fase, se deberá abordar el tratamiento de vídeos y audios. 460

**Objetivos y prioridades****OBJETIVO 91.**

**Finalizar el cronograma inicial, asegurando la cobertura fotográfica del archivo para los temas más usuales.** 461

**OBJETIVO 92.**

**Homogeneizar el nivel de calidad de las imágenes tomadas.** 462

**OBJETIVO 93.**

**Establecer una red de fotógrafos que garantice la cobertura estatal, tendiendo a su profesionalización.** 463

**OBJETIVO 94.**

464 **Asegurar que todas las imágenes cuentan con los correspondientes permisos legales para su uso por CCOO.**

**OBJETIVO 95.**

465 **Dar a conocer el contenido del mismo a la organización fomentando no sólo su uso informativo, sino en todos los soportes utilizados en la actividad sindical: cartelería, guías, etc.**

**OBJETIVO 96.**

466 **Obtener un fondo de fotografías de stock (bodegones, situaciones laborales, etc.)**

**Acción 234:**

467 Modificación del protocolo inicial, abordando los cambios técnicos en cuanto al almacenamiento y puesta en marcha inmediata para la clasificación de las imágenes de las categorías que se establezcan en el mismo como prioritarias y elaboración de un anexo al protocolo en el que se establecerán las especificaciones técnicas de las fotografías para ser incluidas en el banco AV.

**Acción 235:**

468 Consensuar con las Federaciones de CCAA las personas que formarán parte de la red de fotógrafos y las personas responsables de hacer llegar las imágenes por los cauces determinados en el protocolo y proponer un plan formativo para los integrantes de la red de fotógrafos, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias y, en todo caso, utilizando el plan de formación sindical.

**Acción 236:**

469 Elaboración de un mapa de recursos sobre medios fotográficos, conocimientos de la técnica fotográfica y tratamiento de imágenes.

**Acción 237:**

470 Elaboración de un protocolo que aborde los requisitos legales de las imágenes y diseño de los documentos necesarios.

**Acción 238:**

471 Diseño de una campaña de difusión sobre este proyecto en el interno y externo de la FSS.

**Acción 239:**

472 El gabinete federal de comunicación elaborará una estrategia para el abastecimiento de imágenes de stock a la mayor brevedad, de forma que se pueda disponer de un fondo de imágenes que permitan

atender a las necesidades del área de comunicación sin recurrir a material de terceros.

**iv. Definir política de publicaciones federal y participación autonómica respecto a las publicaciones actualmente vigentes.**

473

**Diagnóstico**

Durante este periodo, se ha dedicado un gran esfuerzo en potenciar su política de publicaciones, dirigido principalmente a fidelizar uno de sus públicos más estratégico como es su afiliación, para avanzar en la uniformidad visual y reforzar su presencia e identidad corporativa.

474

En este sentido, ha creado nuevas publicaciones, como es *Jurídico*, *cuadernos sanitarios*, *Seguimedios*, esta última dirigida a sus cuadros sindicales y, cumpliendo el mandato congresual respecto a la edición impresa de Sindicato y Salud, ha aumentado el número de ediciones autonómicas hasta alcanzar un total de ocho junto a la edición federal, cumpliendo los objetivos de uniformidad visual en todas ellas.

475

Sin embargo, la política de recortes sindicales circunscrita en un contexto sociopolítico y económico con perspectivas poco halagüeñas, junto al debido cumplimiento del Plan de Optimización de Recursos propuesto por la confederación sindical de CCOO respecto a los criterios de austeridad económica que debe adoptar esta organización, llevó a la comisión ejecutiva y al consejo de la FSS a adoptar la decisión de reorientar su política de publicaciones. Así, se decidió suspender temporalmente la edición impresa de Sindicato y Salud para contener el gasto en su impresión, aunque se adoptó el compromiso de mantener su edición digital y envío electrónico a la afiliación para garantizar los objetivos alcanzados y evitar que esta circunstancia pudiera mermar la comunicación que se establece con la afiliación.

476

En este sentido, con el objetivo de potenciar la comunicación con la afiliación a través de las nuevas tecnologías, por sus ventajas en inmediatez y costes, se han diseñado las maquetas de dos nuevas publicaciones digitales dirigidas a la afiliación de periodicidad quincenal sobre actualidad y empleo, *Sindicato y Salud digital* y *Empleáte, al día*, y elaborado los protocolos, para su puesta en marcha en el nuevo período congresual.

477

478 Por otra parte, debemos avanzar en medidas que hagan sentir a nuestra afiliación privilegiada y responder a la confianza que nos han depositado, también con la información que le trasladamos. En este sentido, sería muy estratégico que pudiéramos conocer su nivel de satisfacción y si respondemos a sus expectativas con la información que le hacemos llegar.

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 97.

479 **Tratamiento de contenidos intentando imprimir el valor añadido y valoraciones en la dirección de los objetivos que persigue esta Federación.**

#### OBJETIVO 98.

480 **Garantizar en todas las publicaciones la uniformidad visual para potenciar nuestra identidad corporativa, señas de identidad, tendiendo a usar exclusivamente los archivos del banco AV federal.**

#### OBJETIVO 99.

481 **Promover la vigilancia del lenguaje no sexista, la presencia de la mujer, de la juventud y otros colectivos estratégicos, en línea con los objetivos que persigue la acción sindical de esta federación, en sus contenidos e imágenes.**

#### OBJETIVO 100.

482 **Adecuar las publicaciones a los recursos reales para garantizar su continuidad, y así evitar los efectos adversos de iniciar publicaciones a las que no se puede garantizar continuidad en el tiempo y crean una imagen negativa a la organización.**

#### OBJETIVO 101.

483 **Brindar nuestros contenidos a la confederación sindical de CCOO para tener mayor presencia como sector en sus herramientas de comunicación, así como difundir en nuestras publicaciones los contenidos confederales que nos aporta un valor añadido, refuerza nuestras señas de identidad y nos diferencia en nuestro sector respecto a los sindicatos corporativos.**

#### OBJETIVO 102.

484 **Desarrollar, promover y coordinar la participación de las federaciones autonómicas en las publicaciones propias.**

#### OBJETIVO 103.

485 **Favorecer la comunicación con la afiliación a**

**través de publicaciones digitales para aprovechar sus ventajas de inmediatez y de costes.**

#### OBJETIVO 104.

**Crear campañas y acciones comunicativas dirigidas a incrementar las direcciones de correo electrónico de nuestra afiliación para potenciar este tipo de comunicación con ella.** 486

#### Acción 240:

Mantener las publicaciones actualmente en marcha; siguiendo los protocolos establecidos en cada una de ellas y persiguiendo estos objetivos, así como adecuar la política de publicaciones a los recursos disponibles. 487

#### OBJETIVO 105.

**Diseñar campañas informativas para incrementar y actualizar los correos electrónicos de la afiliación.** 488

#### OBJETIVO 106.

**Proyecto: Encuesta de satisfacción. Conocer el nivel de satisfacción de la afiliación en relación a nuestras herramientas de comunicación para mejorar la información y los servicios que le trasladamos.** 489

#### Acción 241:

La comisión ejecutiva de la FSS aprobará una encuesta elaborada por el área de comunicación dirigida a su afiliación. 490

#### Acción 242:

Una vez termine el plazo fijado para realizar la encuesta, el área de comunicación de la FSS recabará los datos y redactará un informe con la correspondiente valoración de los resultados obtenidos que, posteriormente, presentará a la comisión ejecutiva. 491

### v. Realización de una Auditoría de Comunicación Interna

 492

#### Diagnóstico

El proyecto de auditoría de la comunicación interna no ha podido culminarse durante este periodo. Entre otras razones, por la complejidad y dimensiones de nuestro ámbito, y por las consecuencias, a veces inevitables, de confiar el grueso de su elaboración al trabajo voluntario y desinteresado de personas ajenas a nuestra organización, como ha sido la 493

universidad, en este caso. No obstante, ha servido para recopilar información federal y autonómica sobre nuestras herramientas de comunicación y así poder realizar un mapa de comunicación federal. En la actualidad, este mapa se sigue actualizando por ser una información imprescindible que servirá como punto de partida para abordar este proyecto que, a pesar de su complejidad, consideramos que no se debe abandonar por su valor estratégico para nuestra organización.

494 Una gestión eficaz y eficiente de la comunicación interna en cualquier organización contribuye a mejorar el clima laboral y avanzar en el logro de sus objetivos. Así, debe ser una necesidad inherente a la dirección de cualquier organización controlar y mejorar su comunicación interna; como herramienta para satisfacer su necesidad de difundir sus políticas y su propia identidad, y para incrementar el grado de compromiso e implicación de sus miembros.

495 En la FSS se detectan problemas en la gestión y flujos de esta comunicación en todos los niveles de su estructura. Por ello, se hace necesario analizar su sistema de comunicación, al objeto de evaluar la eficacia de los mecanismos y flujos de comunicación que existen, la causa de sus posibles problemas y el acierto de implantar medidas en su gestión en función de los principios de economía, eficiencia y eficacia. El método que se ajusta a estas finalidades es la auditoría de comunicación interna (ACI).

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 107.

496 **Avanzar en la gestión eficaz y eficiente de nuestra comunicación interna.**

#### OBJETIVO 108.

497 **Alcanzar un diagnóstico que identifique los problemas que existen en nuestra comunicación interna y las causas que los provocan para poder establecer medidas de mejora.**

#### Acción 243:

498 Llevar a cabo una auditoría de comunicación interna (ACI) con el menor coste para la FSS. En todo caso, se llevará a los órganos de la FSS para su aprobación los auditores, costes y metodología posibles para su puesta en marcha.

## 2. Comunicación externa

499

### a. Órganos de dirección, delegadas y delegados

500

#### i. WEB. Seguimiento para rentabilizar las diferentes WEBS en el proyecto federal de migración al entorno confederal.

501

#### Diagnóstico

Uno de los objetivos fijados en el programa de acción del anterior congreso de la FSS era la unificación de las diferentes páginas webs en todas las estructuras. Asimismo, uno de los principales empeños del plan de trabajo de la comisión ejecutiva de la FSS ha sido la mejora, en cuanto a diseño, estructura y usabilidad de las páginas web federales.

502

En ese contexto, surgió la oportunidad de incorporar las webs federales al proyecto confederal de gestión de contenidos, abierto a las necesidades de la organización y en un proceso dinámico de continua evolución, y se inició un largo y complejo proyecto de migración de los contenidos, coordinado desde el área de comunicación de la FSS, que culminó con la incorporación al sistema de todas las webs de las federaciones territoriales, a excepción de las de Cataluña y Canarias.

503

Por otro lado, existen necesidades ya detectadas en el periodo intercongresual que ahora finaliza y que no ha sido posible abordar debido a la reciente finalización del proceso de migración de todas las webs, que deben ser abordadas en el siguiente periodo:

504

Dar un trato preferente y diferenciado a la afiliación es un valor imprescindible en el nuevo sistema web; dotar de mayor claridad, hacer más visibles y deseables los contenidos reservados y exclusivos para las personas afiliadas, y que a la vez sirva como incentivo para animar a la afiliación. A pesar de haber sido aprobados los criterios de reserva de contenidos exclusivos para la afiliación en el consejo federal, es necesario profundizar en la definición de estos y en el establecimiento de criterios homogéneos que hagan coherente la restricción.

505

En un sentido más general, otra de las necesidades detectadas es la de establecer un mecanismo de evaluación de los contenidos y de la estructura de la propia web, basado en la información que se puede obtener del sistema de análisis estadístico.

506

Es necesario evaluar el impacto de la estructura de los contenidos, la calidad de los mismos y el interés que suscitan en el sector, para poder determinar los motivos que llevan a los usuarios a visitar nuestras webs.

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 109.

507 **Trasladar las webs de las Federaciones de CCAA, así como las de otras estructuras (secciones sindicales, sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales, insulares, etc.) a la WEB de la FSS, siempre con acuerdo de las Federaciones de CCAA.**

#### OBJETIVO 110.

508 **Coordinar la adaptación de la estructura y los contenidos de las webs a los avances de las nuevas tecnologías y las evaluaciones derivadas del análisis estadístico.**

#### OBJETIVO 111.

509 **Aumentar el número de visitas a las webs de la FSS, manteniendo actualizados los contenidos.**

#### Acción 244:

510 Elaboración, en el ámbito del gabinete federal de comunicación, de un protocolo de incorporación de webs de Federaciones de CCAA, así como el de otras estructuras, al sistema de gestión de contenidos confederal.

#### Acción 245:

511 Constitución de un grupo permanente del gabinete federal de comunicación encargado del desarrollo y adaptación de los aspectos comunes en el conjunto de las webs y que establezca, en su caso:

- 512 • los criterios de adaptación de la estructura, de los contenidos de las webs a los avances en las nuevas tecnologías.
- 513 • las acciones a desarrollar a partir de los datos obtenidos en los informes de evaluación de contenidos.
- 514 • elaborará una propuesta para que la restricción de contenidos reservados exclusivamente a la afiliación sea efectiva.

#### Acción 246:

515 Difundir en el seno de la organización el protocolo de funcionamiento interno del área de comunicación

estatal, para la mejor coordinación de las necesidades de mantenimiento de las distintas webs.

#### Acción 247:

Elaboración y difusión entre las comunidades autónomas, por parte del área de comunicación estatal, de un informe periódico que evalúe el acceso de los usuarios a las webs. 516

#### Acción 248:

Potenciar las áreas estratégicas de la web ya existentes, las destinadas a mejorar las relaciones con los medios de comunicación y las específicamente dirigidas a la afiliación. 517

#### Acción 249:

Establecer estrategias de difusión de los contenidos de nuestras webs a través de las redes sociales y proponer las mejoras necesarias a la CS CCOO. 518

#### Acción 250:

Potenciar los canales del servicio de suscripción de titulares RSS. 519

#### Acción 251:

En colaboración con las Secretarías de la Mujer y la Juventud se establecerán estrategias de obtención de contenidos para las áreas transversales de la actividad sindical, se complementará con contenidos confederales. 520

#### Acción 252:

Establecer mecanismos para evitar el estancamiento en la introducción de contenidos de las webs pertenecientes a las estructuras sindicales con menos recursos en particular, pero a todas en general. 521

### ii. Proyecto: WEB TV 522

#### Diagnóstico

La experiencia del área de comunicación de la FSS ha constatado que la información audiovisual es más atractiva y el mensaje más impactante para el receptor. 523

En la actualidad, el aumento constante de internautas en línea, las capacidades de conexión brindadas por operadores, y la reducción de costes de conexión han hecho que las personas se interesen cada vez más por descubrir y participar de los productos y servicios ofrecidos online. Es el caso de la web tv o tv online. 524

525 Se trata de una herramienta de comunicación que posee, entre sus muchas virtudes, la de ser un instrumento de bajo coste, al mismo tiempo que consigue ampliar el abanico de público porque, gracias a las nuevas tecnologías, se puede acceder a su contenido donde, cuando y como se quiera. Ventajas que, sin duda, vienen a dar respuesta a muchas de las necesidades comunicativas de esta organización en estos tiempos donde se quiere primar, además de la calidad, el ahorro de costes que permiten las nuevas tecnologías, el acercamiento a nuevos públicos, una difusión más amplia del mensaje, al mismo tiempo que representa una seña de actualidad y modernidad.

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 112.

526 **Llegar a más público, en concreto a un segmento de la población, los jóvenes, principales receptores de los nuevos medios de difusión que circulan gracias a las nuevas tecnologías y un sector estratégico para nuestra organización.**

#### OBJETIVO 113.

527 **Conseguir que nuestros mensajes impacten más en la sociedad, gracias al poder del producto audiovisual, a bajo coste.**

#### OBJETIVO 114.

528 **Apostar por la actualidad y la interactividad, donde el beneficiario tiene la posibilidad de escoger lo que quiere ver y donde se puede hacer llegar la información desde el lugar en el que se produce, haciendo más cercana la organización gracias a la cercanía que transmite la imagen.**

#### OBJETIVO 115.

529 **Tener más presencia e incrementar los archivos de nuestro banco AV.**

#### OBJETIVO 116.

530 **Brindar programación dinámica gracias a la programación de una parrilla.**

#### OBJETIVO 117.

531 **Campaña de difusión dirigida tanto al interno, para dar a conocer el servicio y ampliar el equipo personal que participa en el proyecto; como al externo, con el objeto de reforzar nuestra marca, llegar a más público, como seña de modernidad y proyectar el mensaje de la organización a través de un medio atractivo y visual.**

#### Acción 253:

Crear un equipo específico para el desarrollo de la webTv; tanto en relación a los contenidos y estrategia sindical, como en la parte técnica, atendiendo a los recursos humanos disponibles.

532

#### Acción 254:

Elaboración de un mapa de recursos disponibles, que contemple la existencia de canales en youtube, otras webs de difusión de contenidos audiovisuales en streaming en el ámbito federal, así como de los recursos materiales existentes para la producción y postproducción de material audiovisual y grado de formación de los recursos humanos para realizar estas tareas.

533

#### Acción 255:

Elaboración de un protocolo de coordinación para la remisión de material.

534

#### Acción 256:

Diseño de logo y cabecera con sintonía, así como la adaptación de todos los elementos (microfonía, fondos, etc.) cumpliendo nuestros criterios de identidad corporativa para su aprobación.

535

#### Acción 257:

Actualización del manual gráfico, de estilo y de identidad corporativa en relación con la publicación de contenidos audiovisuales.

536

#### Acción 258:

Elección de una parrilla de programación.

537

### iii. Relaciones institucionales

538

#### 1. Elaboración y puesta en marcha de protocolo de relaciones institucionales.

539

### Diagnóstico

La creciente actividad de nuestra organización sindical, el consiguiente aumento de su proyección pública y su presencia en la sociedad y las relaciones que mantiene con otros sindicatos, instituciones, asociaciones, empresas y colectivos sociales y profesionales hace necesaria la elaboración y puesta en marcha de un protocolo que gestione estas interacciones comunicativas con la mayor eficacia posible. La FSS es un agente de gran magnitud en la esfera pública y sus actividades lo demuestran: celebración de congresos, cursos, conferencias y jornadas; redacción y firma de convenios; colaboraciones; participación en proyectos y estudios, etc.

540

541 Actualmente, resulta imprescindible que la FSS cuente con un protocolo de relaciones institucionales, puesto que en realidad es su tarjeta de visita y constituye un instrumento más de las políticas de comunicación sindical, tanto a nivel interno como externo.

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 118.

542 **Gestionar con la mayor eficacia posible las relaciones periódicas con organizaciones sindicales, instituciones, asociaciones, empresas y colectivos sociales y profesionales.**

#### OBJETIVO 119.

543 **Adquirir las herramientas y habilidades necesarias para la aplicación de la normativa protocolaria en los actos organizados por la FSS y en aquellos en los que participe.**

#### OBJETIVO 120.

544 **Asesorar al conjunto del sindicato en materia de protocolo para la organización de eventos, facilitando información sobre el tratamiento de autoridades y la redacción de invitaciones, bienvenidas y saludas.**

#### OBJETIVO 121.

545 **Avanzar en la transmisión de la imagen corporativa de la FSS, a través de los actos que se organizan, siguiendo unas mismas pautas y criterios que faciliten el trabajo de los representantes sindicales.**

#### Acción 259:

546 Los órganos de la FSS aprobarán el protocolo de relaciones institucionales elaborado por el área de comunicación y dirigido al conjunto de la organización sindical. Posteriormente, cada FSS de CCAA se encargará de adaptar este protocolo a sus peculiaridades y necesidades.

547 **iv. Medios comunicación**

### Diagnóstico

548 Se viene trabajando diariamente para mantener unas relaciones fluidas y permanentes con los mmcc, de equilibrio y retroalimentación continua, imprescindible para la satisfacción de los objetivos que ambas partes persiguen.

Fruto de la labor realizada en este período, contamos con una completa agenda de medios, que se actualiza periódicamente. La relación de confianza y colaboración con los medios nos ha permitido mantener el contacto y, al mismo tiempo, sumar nuevos contacto a la lista. El protocolo de relación con los medios de comunicación ha permitido del mismo modo estrechar lazos y profesionalizar un contacto vital para nuestra organización.

Asimismo, forma parte de los contenidos formativos que se están impartiendo desde la FSS, que también está poniendo sus recursos y agenda de medios a disposición de las Federaciones de CCAA a la hora de difundir sus informaciones. En este mismo sentido, colaboramos diariamente con las comunidades a la hora de elaborar y difundir (vía web o mmcc) sus notas.

Un trabajo que, en parte, queda reflejado si se analiza la presencia de la FSS en los medios. Publicaciones como 'Seguimedios', que recoge diariamente la presencia del sindicato en los medios, son una fiel muestra de la situación actual: el seguimiento de las notas o convocatorias de prensa de la organización es cada vez mayor. En este sentido, el área de comunicación ha puesto en marcha en sites un espacio de trabajo que permite, entre otras cosas, la recogida del trabajo diario, entre el que se encuentra la difusión de notas de prensa.

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 122.

**Aumentar la lista de contactos de medios de comunicación y fidelizar la relación existente con los que ya contamos y realizar un seguimiento y actualización del protocolo con mmcc.**

#### OBJETIVO 123.

**Continuar con la tarea de seguimiento de las notas de prensa y ruedas de prensa convocadas y analizar la presencia en los medios (qué recogen y cómo lo recogen).**

#### OBJETIVO 124.

**Responder de forma ágil, veraz, y eficaz a las demandas de los medios de comunicación.**

#### OBJETIVO 125.

**Ofrecer periódicamente material informativo a los medios para consolidar nuestra presencia y proyección a la sociedad, tanto federal como**



**confederal, en este caso de aquellos asuntos susceptibles de interés en nuestro sector.**

#### **OBJETIVO 126.**

555 **Gracias al sistema de registro en sites, se elaborará un informe para analizar el número de notas de prensa que se difunde, con qué periodicidad, temas sobre los que versan, etc.**

#### **Acción 260:**

556 Poner a disposición de las distintas áreas de comunicación de las Federaciones de CCAA un protocolo de relación con los mmcc que mantendremos actualizado.

#### **Acción 261:**

557 Continuar el análisis y seguimiento de la presencia en los medios a través de la publicación Seguimedios.

#### **Acción 262:**

558 Activar y potenciar el espacio de sala de prensa virtual de la nueva web de la FSS.

#### **Acción 263:**

559 Proponer al conjunto de la FSS la elaboración de informes y estudios susceptibles del interés de los mmcc, que además conlleve la convocatoria de rueda de prensa.

#### **Acción 264:**

560 Mantener el contacto periódico con los mmcc (al menos una vez al mes).

#### **Acción 265:**

561 Incrementar la lista con herramientas como la creada para las ruedas de prensa y en la que se inscriben todos los mmcc asistentes.

562 **v. Redes sociales**

### **Diagnóstico**

563 Las redes sociales (RRSS) constituyen un elemento muy poderoso, que permite la interactividad con un gran número de afiliados, posibles afiliados y simpatizantes. Eliminan la dependencia exclusiva (no confundir con un proceso de sustitución) de los medios de comunicación tradicionales o del “cara a cara” con los trabajadores, sin mediación, a grandes distancias y en cualquier momento, y redimensionan el alcance de las campañas sindicales, aumentan la

repercusión de los asuntos locales y generan nuevos apoyos a través de los medios tradicionales.

Los sindicatos pueden utilizar RRSS muy potentes y flexibles, pero como cualquier herramienta organizativa o de campaña, deben ser utilizadas adecuadamente. 564

Es importante tener en cuenta la implantación que tienen las RRSS en los usos y costumbres del sector más joven de la población, que debe ser tenida en cuenta para acercar a dicho sector a nuestro sindicato. 565

Otra cuestión a tener en cuenta es la presencia sindical ya existente en las RRSS. Esta presencia también se da en el ámbito de la FSS. Numerosos sindicalistas de nuestro sector mantienen perfiles con actividad sindical. La propia FSS dispone de un canal en youtube en el que se distribuyen contenidos multimedia desde el año 2009. 566

En el ámbito de la CS de CCOO, se ha constituido un grupo de ciberactivistas, para dar visibilidad al sindicato en las RRSS, como una nueva forma de acción sindical. Entre sus principales logros, se encuentra el papel destacado de CCOO como referente informativo en las RRSS durante la jornada de huelga general del 29 de marzo de 2012. 567

Por todas estas razones, se hace necesaria la ordenación de la actividad sindical en las RRSS en el ámbito de la FSS. 568

### **Objetivos y prioridades**

#### **OBJETIVO 127.**

**Conocer el mapa de presencia en redes sociales de las estructuras y personas que conforman la FSS en todo el territorio español.** 569

#### **OBJETIVO 128.**

**Aumentar la presencia institucional de la FSS en las redes sociales.** 570

#### **OBJETIVO 129.**

**Coordinar la actividad sindical en las redes sociales, en el ámbito de la FSS y en coordinación con el grupo confederal de ciberactivistas.** 571

#### **OBJETIVO 130.**

**Potenciar las redes sociales como complemento a la actividad sindical tradicional, tanto por medio** 572

**de la formación necesaria en el interno, como por medio de la difusión de nuestra presencia en las mismas entre las personas afiliadas y el resto de trabajadores.**

**Acción 266:**

573 Elaboración con la colaboración de las diferentes federaciones territoriales de la FSS, de un mapa de presencia en redes sociales en la actualidad.

**Acción 267:**

574 Constitución de un grupo específico del gabinete federal de comunicación que coordine y evalúe las acciones necesarias en materia de redes sociales.

**Acción 268:**

575 Creación de perfiles institucionales de la FSS en las principales redes sociales.

**Acción 269:**

576 Elaboración de un protocolo de actuación en redes sociales, de los usos y lenguajes propios de cada red social y de captación de nuevos seguidores.

**Acción 270:**

577 Adaptación de lo dispuesto en el manual de identidad, de estilo y gráfico de la FSS a la presencia institucional en las redes sociales.

**Acción 271:**

578 Diseño y puesta en marcha de una campaña de difusión en los centros de trabajo de la presencia de la FSS en las principales redes sociales.

579 **vi. Crear un registro de información interna y externa**

**Diagnóstico**

580 Hoy está teóricamente asumido que la comunicación es una actividad consustancial a la vida de la organización. Pero la comunicación no hay que entenderla únicamente como el soporte que sustenta las distintas actividades de la organización; la comunicación es un recurso, un activo que hay que gestionar.

581 La FSS consciente de este valor, unido a la coyuntura actual de recortes sindicales, humanos y económicos, ha considerado necesario ordenar los circuitos y actividades en su propio área, registrar la comunicación interna y externa que genera para evaluar y mejorar la gestión de sus acciones comunicativas, y por razones de responsabilidad social.

Con esta finalidad, se puso en marcha un protocolo de funcionamiento interno que vino a ordenar y agilizar las funciones y actividades de cada uno de los miembros del área de comunicación, además de implantar la videoconferencia como canal preferente de sus reuniones, por las ventajas de cercanía, inmediatez y costes que supone. 582

A la vez, se ha generado en el correo corporativo de integra un espacio propio que comparten en sites, para registrar y planificar las actividades comunicativas internas, lo que permitirá evaluar la actividad, su impacto económico y de disponibilidad de recursos respecto a las actividades que se requieren en este área. 583

En cuanto a la comunicación externa, en este espacio se recoge el seguimiento de las notas de prensa que emite esta Federación, lo que permitirá hacer estudios del tratamiento y difusión de las mismas. 584

**Objetivos y prioridades**

**OBJETIVO 131.**

**Mantener y cumplimentar el registro de la actividad comunicativa interna y externa en los espacios de trabajo creados al efecto para posteriormente evaluarlos semestralmente.** 589

**OBJETIVO 132.**

**Medir y evaluar semestralmente el tratamiento y la difusión que hacen los medios de comunicación de nuestras notas de prensa.** 590

**OBJETIVO 133.**

**Primar la videoconferencia como canal preferente en la dinámica de las reuniones del área de Comunicación.** 591

**Acción 272:**

Registrar periódicamente en Sites esta actividad para cumplir estos objetivos. 592

**Acción 273:**

La persona que elabore Seguimiedios recogerá los medios y enlace al contenido de las noticias que se hacen eco en los medios de comunicación de nuestras notas de prensa, para evaluar su seguimiento, tratamiento y difusión. 593

**Acción 274:**

El área de comunicación se reunirá de forma ordinaria semanalmente por videoconferencia para planificar las actividades comunicativas internas y externas. 594

## 595 **Sexto eje:** **La suficiencia financiera claves de futuro de nuestra organización**

### Diagnóstico

- 596 Para reforzar la autonomía sindical de la FSS es imprescindible la su autosuficiencia financiera, con recursos propios. La alianza de ambas, posibilitará el mejorar la sostenibilidad económica del sindicato, sostenibilidad que debe pivotar, sobre dos líneas fundamentales de actuación: incrementar los ingresos y racionalizar los gastos, haciendo por tanto más eficientes los recursos disponibles.
- 597 El escenario político y económico actual, en el que las organizaciones que conforman nuestra confederación desarrollan su actividad económica, es un escenario convulso y desconfiado, caracterizado además, por un inusitado ataque al movimiento sindical que cuestiona su legitimidad a través de limitar su capacidad de acción por la vía de reducir los recursos materiales y humanos de los que se disponen legalmente. Esta situación provoca en mayor medida, el que la autonomía financiera no sea tan sólo un reto, sino un objetivo y necesidad urgente de acometer.
- 598 Por lo tanto, mejorar la gestión de nuestros recursos, debe ser una prioridad, con el claro objetivo de posicionar a la organización en la autosuficiencia financiera y por tanto adquirir el máximo grado de autonomía respecto a terceros, para lo cual se deberá trabajar de manera tenaz, en el establecimiento de normas comunes que permitan eliminar las ineficiencias.

Como estrategia de buena economía, será imprescindible el que los gastos no superen a los ingresos de la organización, en ninguna de sus estructuras. Racionalizar y reducir los gastos debe ser una función y actitud continuada y permanente de toda la organización.

No sólo necesitamos saber qué recursos tenemos y para qué queremos utilizarlos, sino también conocer cuando los tendremos a disposición y en qué momento se van a necesitar, además de si son convertibles o no, de forma inmediata, en un recurso líquido.

Igualmente será necesario incidir en algunos aspectos de la microgestión, entendida ésta, como aquella que deriva de los gastos que son más habituales y comunes en el conjunto de la organización, y que en la mayoría de los casos si bien individualmente tiene un escaso valor relativo, en su conjunto suponen una gran parte de los recursos gestionados. Aspectos, como minorar en gasto corriente, reducir el gasto de viajes y reuniones aplicando alternativas como las videoconferencias, controlar los consumos de telefonía, minimizar la impresión en papel fomentando el uso del correo electrónico y escaneado de documentos, racionalizar el uso de documentación y publicaciones, priorizando las propias y fomentando el formato electrónico y/o digital, etc....

**Objetivos y prioridades****OBJETIVO 134.**

601 **Confeccionar el manual de procedimientos federal, como norma de definición de la política de recursos económicos de la FSS.**

**Acción 275:**

602 La comisión ejecutiva de la FSS designará un grupo de trabajo, al que se le encomendará la elaboración del manual de procedimientos federal, el cual deberá estar adaptado obligatoriamente con el que establezca la confederación. Este grupo de trabajo estará coordinado por la persona responsable del área de gestión económica estatal.

**Acción 276:**

603 El área de gestión económica federal elaborará una propuesta de normas de microgestión, que protocolizará el funcionamiento interno de las compensaciones económicas, estableciendo las cuantías, derechos de devengo, formas de pago, etc. que deberá ser consensuado en plenario de finanzas federal y aprobado por la comisión ejecutiva estatal.

**OBJETIVO 135.**

604 **Confeccionar anualmente el presupuesto federal Integrado, como herramienta básica de la planificación económica de la organización.**

**Acción 277:**

605 El área de gestión económica federal determinará anualmente los criterios presupuestarios que regirán los presupuestos de todas las organizaciones federadas, comunicándolo a las mismas en la primera semana del mes de octubre.

**Acción 278:**

606 Las FSS de CCAA y la comisión ejecutiva estatal, elaborarán sus correspondientes presupuestos, teniendo en cuenta los criterios establecidos por la Confederación, entre la segunda quincena del mes de octubre y la primera de noviembre del año anterior al ejercicio a presupuestar. Estos serán remitidos al área de gestión económica federal, que será la responsable de confeccionar el presupuesto integrado, que aprobarán la comisión ejecutiva y el consejo federal.

**OBJETIVO 136.**

607 **Procedimentar la presentación anual, ante los órganos de dirección de la FSS, de los informes de auditoría, balance de situación y cuenta de**

**resultado, del conjunto de las estructuras que conforman la FSS.**

**Acción 279:**

El área de gestión económica federal elaborará un protocolo de funcionamiento de la gestión contable anual: calendario fiscal, documentación contable trimestral, auditoría, cuentas y balances, etc.; que será acordado en plenario de finanzas federal y aprobado por la comisión ejecutiva de la FSS.

608

**OBJETIVO 137.**

**Mejorar la eficiencia de los recursos económicos disponibles, centrada la estrategia en la racionalización del gasto.**

609

**Acción 280:**

El área de gestión económica federal elaborará un mapa de la realidad económica de la organización, que proporcione una imagen fiel de la situación económica de nuestra organización federal, y de su previsible evolución, con el fin de valorar la adopción de medidas, tanto preventivas como correctoras. Este mapa deberá estar finalizado antes de la confección de los presupuestos para el ejercicio 2014.

610

**Acción 281:**

El área de gestión económica federal fijará como norma de actuación, el que para todos aquellos proyectos, actividades, o campañas sindicales, que impliquen un coste económico para la organización, incluir el informe económico pertinente, que deberá ser aprobado por la comisión ejecutiva

611

**OBJETIVO 138.**

**Mejorar la información y coordinación de la gestión económica, entre las estructuras que conforman la FSS, a través de la puesta en marcha de un aplicativo informático que posibilite el trabajo en tiempo real (on line).**

612

**Acción 282:**

El área de gestión económica federal conformará un grupo de trabajo, que analizará en un informe, las necesidades de información y coordinación que tienen los/las responsables de finanzas de las FSS de CCAA, con el fin de perfilar un aplicativo informático que posibilite el trabajo vía intranet. El referido Informe deberá estar finalizado antes del mes de octubre de 2013.

613

**Acción 283:**

El área de gestión económica federal realizará las gestiones necesarias para poner en marcha el apli-

cativo informático, atendiendo siempre a criterios de eficiencia y racionalidad del gasto.

#### **OBJETIVO 139.**

614 **Garantizar el conocimiento, control y la justificación de todos los planes de formación subvencionada, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.**

##### **Acción 284:**

615 El área de gestión económica federal conjuntamente con el área de formación federal, elaborarán un protocolo de funcionamiento interno, mediante el cual se garantizará que todos los planes de formación subvencionada, tanto de ámbito estatal como autonómico, que en la solicitud utilicen el CIF estatal, sean gestionados directamente desde la federación estatal. Y en los planes donde el CIF a utilizar sea distinto al de la FSS, las FSS de CCAA beneficiarias de aquellos, garantizarán la información completa de los datos de gestión y ejecución.

##### **Acción 285:**

616 El área de gestión económica federal determinará conjuntamente con los asesores técnicos, la estructura del informe de gestión, ejecución y memoria de actividad, que se aplicarán a todos los planes de formación subvencionada, incluidos aquellos en los que la solicitud se consigne un CIF distinto al de la FSS.

#### **OBJETIVO 140.**

**Colaborar con el área de organización federal, en la gestión y optimización de los recursos económicos que doten al FDF.** 617

##### **Acción 286:**

El área de gestión económica federal establecerá los medios necesarios para el control de los ingresos y pagos inherentes al FDF. 618

##### **Acción 287:**

El área de gestión económica federal mantendrá actualizados periódicamente, toda la plantilla de datos necesaria para la gestión del FDF. 619

##### **Acción 288:**

El área de gestión económica federal, elaborará el presupuesto anual del FDF, respetando el procedimiento y calendario establecidos para los presupuestos ordinarios de las FSS de CCAA y comisión ejecutiva estatal. 620

## 621 Séptimo eje: El cumplimiento de la ley de protección de datos, como garantía de seguridad de la organización

### Diagnóstico

622 La actual Ley Orgánica 15/99 de 13 de diciembre de protección de datos de carácter personal (LOPD) en su artículo 1 dice que: *“tiene por objeto garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal”*. Comprende por tanto el tratamiento automatizado y el no automatizado de los datos de carácter personal. Esta ley orgánica es de aplicación a los datos de carácter personal registrados en soporte físico, que los haga susceptibles de tratamiento, y a toda modalidad de uso posterior de estos datos por los sectores público y privado.

623 El principio de seguridad de los datos supone el cumplimiento de una serie de medidas técnicas y organizativas para proteger los mismos, y esto en nuestra organización sindical es especialmente difícil de cumplir, habida cuenta del tamaño y complejidad que nos caracteriza.

624 Es una realidad palpable que CCOO como organización sindical, aún no se encuentra impregnada de la importancia y extrema obligatoriedad que supone la gestión de ese principio de seguridad de los datos, y que además la ley nos asigna. Realidad que como no podía ser de otra forma, se reproduce en nuestra organización federal.

625 En estos dos últimos años, la elaboración del plan de trabajo sobre seguridad, la designación de los

responsables de seguridad de las Federaciones de CCAA y la impartición de dos acciones formativas básicas sobre protección de datos; son todo el bagaje que ha referenciado el trabajo realizado.

Por tanto, debe ser un objetivo prioritario de esta federación el afrontar en los próximos años la puesta en marcha del documento de seguridad, el cual deberá garantizar al menos los siguientes aspectos:

- 626
  - 627
  - 628
  - 629
  - 630
  - 631
  - 632
  - 633
- Ámbito de aplicación del documento con especificación detallada de los recursos protegidos.
  - Medidas, normas, procedimientos de actuación, reglas y estándares encaminados a garantizar el nivel de seguridad exigido en este reglamento.
  - Funciones y obligaciones del personal en relación con el tratamiento de los datos de carácter personal incluidos en los ficheros.
  - Estructura de los ficheros con datos de carácter personal y descripción de los sistemas de información que los tratan.
  - Procedimiento de notificación, gestión y respuesta ante las incidencias.
  - Los procedimientos de realización de copias de respaldo y de recuperación de los datos en los ficheros o tratamientos automatizados.
  - Las medidas que sea necesario adoptar para el transporte de soportes y documentos, así como

para la destrucción de los documentos y soportes, o en su caso, la reutilización de estos últimos.

- 634 • La identificación del responsable o responsables de seguridad.
- 635 • Los controles periódicos que se deban realizar para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el propio documento.

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 141.

- 637 **Elaboración y puesta en marcha, antes de finalizar el año 2013 y previa adaptación al documento de seguridad confederal, el documento de seguridad propio de la FSS.**

#### Acción 289:

- 638 Proceder al registro en copyright del logo de la FSS y de las Federaciones de CCAA.

#### Acción 290:

- 639 Elaboración de un mapa de usuarios autorizados de cada una de las herramientas informáticas y de bases de datos.

- Cuando exista un tratamiento de datos por cuenta de terceros, el documento de seguridad deberá contener la identificación de los ficheros o tratamientos que se traten en concepto de encargado con referencia expresa al contrato o documento que regule las condiciones del encargo, así como de la identificación del responsable y del período de vigencia del encargo.

636

#### Acción 291:

Tutelar la implantación del centro de documentación federal.

640

#### Acción 292:

Registrar con arreglo a la legislación actual, todas las herramientas de comunicación virtual y bases de datos diferentes a la UAR confederal, incluyendo las de las empresas vinculadas.

641

#### Acción 293:

Modificación de todas las claves de acceso a los soportes y herramientas digitales de la FSS.

642

## 643 **Octavo eje:** **FYSA una herramienta fundamental para garantizar una formación propia de calidad**

### 644 **1. Situar a FYSA como consultora preferente en el conjunto de las FSS y con ello seguir posicionándola en el mercado de la formación**

#### **Diagnóstico**

- 645 En este periodo de tiempo, la FSS ha impulsado a FYSA dotándole de un catálogo propio de más de 80 acciones formativas y mejorando su gestión.
- 646 Progresivamente FYSA ha ido asumiendo más protagonismo en los diferentes planes formativos (más del 50% en AFEDAP y el 10% en planes de tripartita), lo que ha supuesto un aumento de plazas unos años y la amortiguación de la disminución de las subvenciones otros.
- 647 Por otro lado, las Federaciones de CCAA han ido confiando más en FYSA y ésta ha entrado a ejecutar, en parte o en su totalidad, planes autonómicos. Esto ha supuesto una mayor capitalización, lo que a su vez ha permitido su desarrollo.
- 648 A parte de la formación para el empleo, FYSA ha gestionado acuerdos con empresas externas para facilitar a nuestra afiliación la consecución de es-

pecialidades enfermeras (acuerdos con FAECAP, ASANEC y CTO) y la preparación de oposiciones (acuerdos con ADAMS).

Merece mención aparte la gestión del catálogo centralizado con un elevado número de alumnos y alumnas y el alto porcentaje de nuevas afiliaciones que se consiguen a través de este servicio.

649

#### **Objetivos y prioridades**

##### **OBJETIVO 142.**

**Conseguir el desarrollo de FYSA para avanzar en los nuevos proyectos de formación para el empleo y de desarrollo profesional.**

650

##### **Acción 294:**

Desde la FSS se incentivará a aquellas Federaciones de CCAA que utilicen a FYSA para la ejecución de sus planes formativos.

651

##### **Acción 295:**

Incentivar a las Federaciones de CCAA que utilicen nuevas actividades y/o servicios de FYSA, posibilitando el formalizar acuerdos que generen un rendimiento material a favor de aquellas.

652

##### **Acción 296:**

La FSS incentivará en sus planes formativos a aquellas Federaciones de CCAA que potencien el catálogo centralizado de FYSA.

653



**Acción 297:**

654 Las FSS de CCAA tendrán a FYSA como proveedor prioritario en sus planes formativos.

## 655 2. FYSA ofrecerá una formación de calidad y bonificada a la afiliación garantizando su viabilidad financiera

**Diagnóstico**

656 Cada vez la competencia en materia de formación es mayor. El resto de organizaciones sindicales están utilizando la formación para financiar sus actividades sindicales o para facilitar su implantación a costa de actividades de escasa calidad pero de bajo precio.

657 La oferta formativa de la FSS debe adaptarse a la nueva situación pero con las premisas que nos hemos marcado:

- 658 • la calidad en los contenidos y la gestión;
- 659 • la acreditación para las actividades formativas del personal sanitario;
- 660 • la homologación oficial para las actividades formativas del personal no sanitario.

661 En este sentido, podemos nombrar la experiencia de Andalucía donde se ha ofertado un plan formativo on line propio con subvención de la federación y sin renunciar a nuestra seña de identidad, la calidad.

**Objetivos y prioridades****OBJETIVO 143.**

662 **Utilizar estos planes de formación propios como herramienta afiliativa y electoral.**

**Acción 298:**

663 Ofertar un plan formativo estatal, con subvención de la FSS, exclusivamente en modalidad on line en periodos de tiempo determinados para campañas definidas.

**Acción 299:**

Las acciones formativas dirigidas al personal sanitario serán acreditadas en el Sistema Nacional de Formación Continua. 664

**Acción 300:**

Las acciones formativas dirigidas al personal no sanitario tendrán la homologación oficial correspondiente. 665

**Acción 301:**

Las Federaciones de CCAA actuarán de forma activa potenciando la difusión de las actividades del catálogo centralizado de FYSA para, de esta forma, asegurar su viabilidad financiera. 666

## 3. Explorar nuevas líneas de actuación en FYSA 667

**Diagnóstico**

La tendencia a la disminución de las subvenciones públicas y la necesidad de potenciar el desarrollo profesional hacen necesario la apertura de nuevas líneas de producción en FYSA. 668

**Objetivos y prioridades****OBJETIVO 144.**

**Adaptar a FYSA para las nuevas demandas de la Organización.** 669

**OBJETIVO 145.**

**Asegurar la viabilidad económica de FYSA.** 670

**Acción 302:**

Potenciar desde FYSA, actividades para el desarrollo profesional ajustadas a las necesidades de la FSS (congresos virtuales, jornadas profesionales, etc.). 671

**Acción 303:**

FYSA podrá participar en las actividades formativas y de desarrollo profesional que le solicite el conjunto de CCOO. 672

## 673 4. En colaboración con el Área de Formación, elaboración del catálogo propio de formación

### Diagnóstico

674 Actualmente FYSA dispone de muchas actividades formativas desarrolladas no incluidas en su catálogo centralizado lo que obstaculiza la continua actualización y venta de actividades de dicho catálogo. Además, hay categorías sin oferta formativa o con actividades sobreexplotadas.

675 La plataforma que se está usando tiene ciertas limitaciones técnicas que dificultan la gestión y desarrollo del catálogo.

### Objetivos y prioridades

#### OBJETIVO 146.

676 **Mantener el catálogo centralizado actualizado.**

#### OBJETIVO 147.

677 **Tener una oferta mínima de unas 100 actividades formativas aproximadamente.**

#### OBJETIVO 148.

678 **Incrementar la oferta de actividades en modalidad on line y teleformación en, al menos, un 50%.**

#### Acción 304:

679 Desarrollar una nueva herramienta informática de consulta vía web, que posibilite la gestión integral de la actividad de FYSA como empresa de formación. Esta herramienta incluirá: aplicativo para la formación, nueva plataforma de formación e-learning y una nueva web más informativa, interactiva y comercial.

#### Acción 305:

680 Acortar los periodos de tiempo que transcurren entre el desarrollo de los contenidos de una actividad y su oferta en el catálogo.

#### Acción 306:

681 Establecer mecanismos de relación entre el gabinete de formación de la FSS y FYSA.

#### Acción 307:

El gabinete de formación propondrá a los órganos de dirección de la FSS:

- 682 las actividades formativas que deben incluirse en el catálogo centralizado;
- 683 las categorías prioritarias a las que deberán dirigirse estas actividades teniendo en cuenta la demanda de los trabajadores y trabajadoras y líneas estratégicas de la FSS;
- 684 la priorización de las actividades que se transformarán en otras modalidades formativas (on line, teleformación, etc.)

### Herramientas

Para la consecución de los objetivos previstos en este programa de acción se utilizarán todas las herramientas disponibles, tanto federales como confederales, SIC (UAR, SIGIS, etc.), PÁGINA WEB, PLATAFORMAS, CENTROS CONTABLES, etc.

### Responsabilidades

La asignación de responsabilidades de los objetivos generalmente corresponderán a las Áreas de adscripción de los ejes definidos, salvo aquellos que requieran la colaboración de una o más Áreas donde se define expresamente qué Área coordinará la ejecución de los objetivos.

### Evaluación

Este programa de acción se concretará anualmente en planes de trabajo que serán aprobados por el consejo federal e igualmente se evaluarán anualmente.

### Recursos disponibles

En el caso de que se produzca una disminución importante en los recursos disponibles en la FSS, tanto en recursos humanos como en recursos económicos, estos objetivos serán revisables.

---

# ESTATUTOS DE LA **FSS-CCOO**

---

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO





## ESTATUTOS DE LA FSS-CCOO

<b>Definición de principios</b> .....	63
<b>I. Definición de la FSS de CCOO</b> .....	65
<b>II. Afiliación, derechos y deberes</b> .....	67
<b>III. Estructura de la FSS de CCOO</b> .....	71
<b>IV. Formas de integración en la FSS de CCOO</b> .....	77
<b>V. Órganos de dirección, coordinación y representación de la FSS de CCOO</b> .....	77
<b>VI. Órganos de garantías y control</b> .....	83
<b>VII. Acción sindical</b> .....	84
<b>VIII. Órgano de prensa y fundaciones</b> .....	85
<b>IX. Finanzas y administración</b> .....	85
<b>X. Disolución de la FSS de CCOO</b> .....	88
<b>Anexos a los Estatutos de la FSS de CCOO</b> .....	88



01	<b>Definición de principios</b>	_____	organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.	
02	<b>Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios (FSS de CCOO) son:</b>	_____		
03	<b>Reivindicativo y de clase</b>	_____		
04	La FSS de CCOO, reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Defiende las reivindicaciones de las trabajadoras y trabajadores; en su seno pueden participar todas las trabajadoras y trabajadores del sector sanitario, sociosanitario y de la atención a la dependencia sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.	- 5 - _____ _____ _____		
05	<b>Unitario</b>	_____		
06	La FSS de CCOO mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado Español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una federación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, la FSS de CCOO se compromete a:	- 10 - _____ _____ _____		
07	a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.	- 15 - _____ _____ _____		
08	b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y los	- 20 - _____ _____ _____		
		- 25 - _____ _____ _____		
		- 30 - _____ _____ _____		
		- 35 - _____ _____ _____		
		- 40 - _____ _____ _____		
		- 45 - _____ _____ _____		
			<b>Democrático e independiente</b>	09
			La independencia de la FSS de CCOO se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del sindicato.	10
			Las asambleas de afiliadas y afiliados, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la FSS de CCOO y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría, son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La FSS de CCOO asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado, de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.	11
			<b>Participativo y de masas</b>	12
			Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores exigen protagonismo directo, la FSS de CCOO se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.	13
			La FSS de CCOO promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora.	14
			<b>De hombres y mujeres</b>	15
			La FSS de CCOO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo.	16
			Para ello la FSS de CCOO se propone: incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y	17

desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato.

**18 Sociopolítico**

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

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

**21** La FSS de CCOO, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

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

**23** Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.

**24** Y se define a favor del estado federal.

**25** La FSS de CCOO defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la FSS de CCOO, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado español.

**26** La FSS de CCOO desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

— 50 —

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

— 55 —

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

— 60 —

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

— 65 —

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

— 70 —

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

— 75 —

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

— 80 —

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

— 85 —

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

— 90 —

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

— 95 —

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

— 100 —

por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó.

**Internacionalista**

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la FSS de CCOO afirma lo siguiente:

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

b) La FSS de CCOO colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.

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

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

**Intercultural y diverso**

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

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

27

28

29

30

31

32

33

34

35



36	<b>I. Definición de la FSS de CCOO</b>	_____	h) La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.	47
37	<b>Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (FSS de CCOO).</b>	_____	i) Apoyar las demandas sociales sobre seguridad y soberanía alimentaria, que exige garantizar en España y a nivel internacional, el derecho esencial a alimentos de calidad.	48
38	La FSS de CCOO es una organización sindical democrática y de clase que organiza e integra a las trabajadoras y trabajadores que prestan servicios sanitarios, sociosanitarios y relativos a la atención a la dependencia a la población. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo.	- 105 - _____	j) La universalización y extensión de los derechos a la negociación colectiva	49
39	Está integrada por las Federaciones de Nacionalidad o Región, así como por las estructuras de ellas dependientes y es una organización confederada en la CS de CCOO y en coherencia con esta vinculación orienta sus actividades a:	- 110 - _____	Para ello la FSS de CCOO desarrolla su actividad sindical a través de:	50
40	a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos.	- 115 - _____	a) La negociación colectiva.	51
41	b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.	- 120 - _____	b) La concertación social.	52
42	c) La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito.	- 125 - _____	c) La participación institucional y social.	53
43	d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.	- 130 - _____	d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras.	54
44	e) La solidaridad internacional con las trabajadoras y trabajadores de todos los países.	- 135 - _____	e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de las trabajadoras y trabajadores, en especial de los afiliados y afiliadas.	55
45	f) La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.	- 140 - _____	f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.	56
46	g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.	- 145 - _____	La FSS de CCOO admite a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en el Estado español con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o edad; que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de la FSS de CCOO aprobada en sus diferentes órganos de dirección.	57
		- 150 - _____	La FSS de CCOO adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.	58
		- 155 - _____	<b>Artículo 2. Estatutos y Reglamentos</b>	59
			Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de la FSS de CCOO	60

y de sus organizaciones federadas, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable, salvo en aquellos capítulos y artículos en los que se indique que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación. Vinculan a todas las organizaciones que integra la FSS de CCOO y a su afiliación.

61 Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a las afiliadas y afiliados de la FSS de CCOO.

62 Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos Federales y de la CS de CCOO y sus Reglamentos. La Comisión de Garantías será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse entre las diferentes estructuras en el desarrollo de los preceptos estatutarios.

63 Los estatutos y reglamentos, serán publicados para su general conocimiento.

**Artículo 3.  
Domicilio Social**

64 65 La FSS de CCOO tendrá su domicilio social en la Plaza de Cristino Martos, nº 4, 2ª planta, en Madrid. El Consejo Federal podrá acordar el cambio a otro lugar.

**Artículo 4.  
Emblema**

66 67 El emblema de la FSS de CCOO que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco, en el margen izquierdo un cuadrado con fondo blanco y bordes rojo dentro el dibujo corporativo de la federación. Todas las organizaciones federadas deberán integrar en su imagen corporativa el nuevo anagrama federal, según tipografía y perfil gráfico aprobado por el Consejo Federal.

El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal.

**Artículo 5.  
Ámbito Territorial**

El ámbito territorial de actividad de la FSS de CCOO será el constituido por el territorio del estado español, incluidas las delegaciones o representaciones oficiales de organismos nacionales o de otro ámbito en el extranjero.

**Artículo 6.  
Ámbito Profesional**

El ámbito subjetivo o profesional de actuación de la FSS de CCOO comprenderá los sectores sanitarios, sociosanitarios y de atención a la dependencia.

a) Las trabajadoras y trabajadores en activo, en paro, o en busca de primer empleo con independencia de su vinculación sea esta laboral, funcionarial o estatutaria.

b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.

c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

**Artículo 7.  
Afiliación Internacional**

La FSS de CCOO es miembro de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FS-ESP) y participa en sus congresos y órganos de dirección.

La afiliación o baja de la FSS de CCOO en una organización de carácter internacional requerirá la aprobación del Congreso Federal por mayoría absoluta.

— 160 —

— 165 —

— 170 —

— 175 —

— 180 —

— 185 —

— 190 —

— 195 —

— 200 —

— 205 —

— 210 —

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79 **II. Afiliación, derechos y deberes**

80 **Artículo 8. Afiliación**

81 La afiliación a la FSS de CCOO es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Federal acordadas que los desarrollen.

82 La afiliación a la FSS de CCOO se realizará en función del ámbito profesional recogido en los presentes estatutos, así como de la ubicación del centro de trabajo o empresa, a través de las distintas Federaciones de Nacionalidad o Región, mediante sus estructuras organizativas y secciones sindicales.

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

84 **Artículo 9. Carné**

85 El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la CS de CCOO en las diferentes lenguas reconocidas en el estado español. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a la CS de CCOO y a la FSS de CCOO y la Confederación de Nacionalidad o Unión Regional en las que se integra el afiliado y afiliada.

86 El Consejo Confederal regulará lo referido a los carnés y a la documentación que acredite a los afiliados y afiliadas

87 **Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas**

88 Todos los afiliados y afiliadas a la FSS de CCOO, con independencia de la Federación de Na-

cionalidad o Región en las que se integren, tienen derecho a:

a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida. 89

b) Ser elector y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo. 90

c) A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento. 91

d) A presentarse como candidato tanto a los órganos de la FSS como de la estructura sindical de las Federaciones de Nacionalidad o Región. 92

Para ejercer los derechos establecidos en el apartado c) se requerirán seis meses de afiliación, salvo que expresamente se indique otra antigüedad. 93

Las únicas restricciones se indican en estos estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden. 94

e) Recibir el carné, como máximo en el plazo de tres meses siguientes a su afiliación y tener a su disposición los estatutos y reglamentos. 95

f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificadoras para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliadas o afiliados. 96

g) El respeto a sus opiniones políticas, convicciones religiosas, así como a la falta de ellos. También a su vida privada. 97

h) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento 98

	contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.		
99	i) Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito así como el técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la FSS de CCOO, las organizaciones en ella integradas o contra sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas; no obstante lo anterior, las personas afiliadas que tengan relación laboral con el Sindicato, sus fundaciones, o entidades similares creadas por él, tendrán el derecho de asesoramiento con cargo a las asesorías jurídicas de las organizaciones confederadas en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada. La regulación de dicho derecho se llevará a cabo mediante la aprobación del correspondiente reglamento por el Consejo Confederal.	— 270 —	
			serán electivos. Podrán ser revocadas por los órganos que les eligieron o por las restantes causas señaladas en los estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad.
			Los candidatos a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO distintos a la sección sindical, acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos que se establezca otra antigüedad diferente en los presentes Estatutos.
		— 275 —	
			En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.
		— 280 —	105
			En la constitución y desarrollo de la FSS, como sindicato de hombres y mujeres y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir en los Congresos y/o asambleas, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10%. En aquellas organizaciones en que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los géneros. Las proporciones mencionadas, deberán ser respetadas en las listas de los dos niveles: titulares y suplentes.
		— 285 —	106
100	j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al Sindicato. El acto de afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de la FSS de CCOO y de sus organizaciones federadas. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie autorización expresa del afiliado a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas.	— 290 —	107
			En los congresos y/o asambleas congresuales de primer nivel el número de hombres y mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente.
		— 295 —	
101	Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras f), g) y j), se ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones.	— 300 —	108
			Respecto a la ubicación de las candidatas y candidatos en la configuración de las candidaturas se estará a lo que dispongan las normas que se aprueben para la celebración de cada proceso congresal, asegurando tanto en el conjunto de la candidatura, como en los primeros puestos de la misma, el equilibrio porcentual de cada sexo señalado anteriormente para cada nivel congresual.
		— 305 —	109
102	Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el artículo 27.c.4 de los presentes Estatutos ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c), d), h) e i) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.	— 310 —	
		— 315 —	
103	<b>Artículo 11.</b> <b>Elección de los órganos del Sindicato</b>		
104	Los miembros de los órganos de dirección y representación y de las asambleas congresuales	— 320 —	



**Artículo 13.  
Medidas disciplinarias**

- 127
- 128 El incumplimiento por los afiliados y afiliadas de las obligaciones y deberes estatutarios podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente. La FSS de CCOO se regirá por el reglamento aprobado por el Consejo Confederal en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación, así como las sanciones en orden a la gravedad de las faltas, los órganos competentes para sancionar y acordar la apertura de expediente sancionador.
- 129 Dicho reglamento contendrá una descripción de las faltas calificándolas como muy graves, graves y leves, así como las sanciones a aplicar en correspondencia con la gravedad de las faltas.
- 130 Por faltas muy graves:
  - 131 a) Expulsión.
  - 132 b) Suspensión de dos a cuatro años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- 133 Por faltas graves:
  - 134 a) Suspensión de seis meses a dos años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad bien en aspectos concretos de los mismos.
- 135 Por faltas leves:
  - 136 a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
  - 137 b) Amonestación interna.
- 138 El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de estas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo Confederal y de los órganos de garantías y control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de dere-

- 380 —
- 385 —
- 390 —
- 395 —
- 400 —
- 405 —
- 410 —
- 415 —
- 420 —
- 425 —
- 430 —
- chos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.
- En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.
- Artículo 14.  
Baja en la FSS de CCOO**
- Se causará baja en la FSS de CCOO por:
  - a) Libre decisión del afiliado o afiliada.
  - b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la FSS de CCOO previa tramitación del expediente oportuno.
  - c) Por impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos, con comunicación previa al interesado.
  - d) Por fallecimiento de la persona afiliada.
  - e) Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO, sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente. En este caso la baja será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el hecho que motivo la baja. Para ello será necesaria una resolución favorable del órgano sindical competente o de la Comisión de Garantías al efecto.
  - f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profesional de actuación del sindicato.
  - g) Por suscribir el acta de la constitución de un sindicato.
  - h) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual.

150 **III. Estructura de la FSS de CCOO**

151 **Artículo 15. Ámbitos de estructuración o integración**

152 La FSS de CCOO está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y trabajadoras de los sectores sanitarios, socio-sanitarios y de atención a la dependencia para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales.

153 **Artículo 16. Configuración de la FSS de CCOO**

154 **1) La Sección Sindical**

155 La Sección Sindical está formada por el conjunto de las personas afiliadas en el centro de trabajo o empresa y ostenta la representación del sindicato en su ámbito, vinculando sus actuaciones a las decisiones sindicales adoptadas por los órganos de dirección de los sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares de su federación de nacionalidad o región.

156 La constitución de las secciones sindicales se llevara a cabo además de por lo establecido en los presentes estatutos, acatando lo dispuesto en la Ley 11/85 de 2 de agosto, convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los Estatutos de la CS de CCOO y su desarrollo reglamentario, lo preceptuado en los acuerdos congresuales de la FSS de CCOO y lo dispuesto en las resoluciones de las Comisiones de Garantías Confederal y Federal.

157 **2) Sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares.**

158 La iniciativa para la constitución de sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares será competencia de la organización territorial de la FSS de CCOO, una vez escuchadas las secciones sindicales de centro y en su caso, los ámbitos funcionales sectorial o subsectorial. Los sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares dependerán orgánicamente de las federaciones de nacionalidad o región, en el supuesto de que no exista suficiente afiliación

\_\_\_\_\_ para constituirlos, se elegirán coordinadores en asamblea congresual.

\_\_\_\_\_ En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito. 159

\_\_\_\_\_ Los órganos de dirección serán el Congreso y la Comisión Ejecutiva del sindicato provincial, comarcal, intercomarcal o insular y el de representación el Secretario o Secretaria General del sindicato provincial, comarcal, intercomarcal o insular. Los congresos de las FSS de CCAA determinarán la existencia o no de los consejos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares, estableciendo los criterios para su constitución. La Comisión Ejecutiva del Sindicato Provincial asumirá las funciones del Consejo cuando éste no exista, excepto la elección de un miembro que haya sido revocado. 160

\_\_\_\_\_ Las funciones de dichos órganos serán la aplicación en su ámbito de la política tanto confederal como federal, siendo los responsables de la consecución de los objetivos sindicales fijados en los ámbitos superiores. 161

\_\_\_\_\_ El Secretario o Secretaria General será el representante del sindicato exclusivamente en este ámbito. 162

163 **3) Federaciones de Nacionalidad o Región.**

164 Las Federaciones de Nacionalidad o Región agrupan a todas las personas afiliadas a la FSS de CCOO en su ámbito. Constituyen la estructura organizativa territorial de la FSS de CCOO, por tanto, son parte integrante de la misma. Por otra parte, y a los efectos de participar en la estructura territorial confederal, se agruparan en las distintas Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad.

165 Sus competencias serán las de aplicar tanto la política Federal como Confederal, al mismo tiempo que dirigir y coordinar en su ámbito todas las iniciativas de política sindical que se deriven de los acuerdos establecidos en el Congreso y órganos de dirección de la FSS de CCOO. Las federaciones de nacionalidad y/o región tienen autonomía en la gestión económica de sus recursos, sin menoscabo del cumplimiento de las normas estatutarias y de los acuerdos

	adoptados por los órganos de dirección de la FSS de CCOO.			
166	Con el objetivo de cumplir con los programas de trabajo que se establezcan en los Congresos se dotarán de la estructura necesaria para desarrollar los preceptos recogidos en los presentes Estatutos, así como las prioridades sindicales en su ámbito competencial junto con las orientaciones del Congreso y órganos de dirección de la FSS de CCOO.	— 490 —		
167	Las Federaciones de Nacionalidad o Región, dada su diversidad, establecerán las estructuras funcionales más adecuadas para cumplir con los objetivos de desarrollo, crecimiento y fortalecimiento de la FSS de CCOO.	— 500 —		
168	Será responsabilidad de las Federaciones de Nacionalidad o Región garantizar la presencia del Sindicato en todo su ámbito y en particular en las PYMES estableciendo para ello una red de Equipos de Atención y Extensión Sindical que permita que todos los afiliados conozcan la política Federal y Confederal.	— 505 —		
169	En cualquier caso las estructuras territoriales de carácter funcional encuadradas en las Federaciones de Nacionalidad o Región, tendrán como objetivo poner en práctica los acuerdos de los órganos de dirección federales y actuarán por delegación de los órganos de dirección de las Federaciones de Nacionalidad o Región en las que estén encuadradas.	— 515 —		
170	Los órganos de dirección serán el Congreso Federal de Nacionalidad o Región, el Consejo de Nacionalidad o Región y la Comisión Ejecutiva de la Federación de Nacionalidad o Región y el de representación el Secretario o Secretaria General de la Federación de Nacionalidad o Región.	— 520 —		
171	Podrá dotarse a su vez, de los órganos de coordinación tales como: el Secretariado o Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva y del Comité Federal.	— 530 —		
172	<b>Congreso Federal de Nacionalidad o Región.</b>	— 535 —		
173	El Congreso Federal es el máximo órgano deliberante y decisorio en su ámbito.	— 540 —		
			a) Composición:	174
			El Congreso, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Comisión Ejecutiva, que no podrá superar el 10% del total de delegados y delegadas del Congreso y representantes de la afiliación en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatros años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso, según se establezca en las normas congresuales. Los delegados y delegadas al Congreso serán elegidos según la normativa que regula la convocatoria y el funcionamiento del mismo.	175
			b) Funcionamiento:	176
			La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso, será establecida por el Consejo Confederal y por las normas de adaptación de la FSS de CC.OO. aprobadas en su Consejo.	177
			c) Funciones y competencias:	178
			1. Debatar y aprobar en su caso el informe de gestión.	179
			2. Contribuir mediante el debate y, en su caso, con la presentación de enmiendas, a los documentos congresuales, a determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la FSS de CCOO.	180
			3. Aprobar la composición del Consejo Federal.	181
			4. Elegir al Secretario General, mediante sufragio libre y secreto.	182
			5. Elegir la Ejecutiva Federal, mediante sufragio libre y secreto.	183
			<b>Consejo Federal de Nacionalidad o Región.</b>	184
			El Consejo Federal es el máximo órgano de dirección y representación, en su ámbito, entre congreso y congreso.	185
			a) Composición:	186
			El Consejo Federal estará compuesto por la Ejecutiva Federal de Nacionalidad o Región	187



	incluida la Secretaria o Secretario General, el resto de sus componentes en proporción al número de cotizantes, se distribuirá en función de los ámbitos organizativos o funcionales que se establezcan o acuerdan en su ámbito, garantizando que los secretarios y secretarías generales de estos ámbitos, serán, en su condición, miembros natos siempre que concurren dos requisitos previos: Primero, el volumen mínimo de afiliación exigible y segundo, el respeto a la proporcionalidad en la composición del Consejo.		200
188	Dicha composición podrá actualizarse bienalmente por el Reglamento del Consejo Federal, en función de los cambios en la evolución afiliativa.		201
189	b) Funcionamiento:		202
190	El Consejo Federal será convocado por la Ejecutiva dos veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo Federal o la Secretaria o Secretario General.		203
191	Las resoluciones y decisiones del Consejo se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes estatutos.		204
192	c) Funciones y competencias:		205
193	Aplicación de la política general de la FSS de CCOO y la CS de CCOO en su ámbito competencial.		206
194	Discutir y decidir sobre política sindical en su ámbito competencial.		207
195	Aprobación anual del presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Ejecutiva.		208
196	Convocar el Congreso Federal en su ámbito.		209
197	Establecer el porcentaje de reparto que de la cuota asignada corresponda a sus estructuras.		210
198	El Consejo Federal por mayoría absoluta podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Ejecutiva entre Congreso y Congreso, siempre y cuando no supere un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.		211
199	Elegir y/o revocar la representación de la Federación de Nacionalidad o Región en los órganos que corresponda.		212
		El Consejo se dotará de un Reglamento que aprobará el mismo	200
		<b>Ejecutiva Federal de Nacionalidad o Región.</b>	201
		La Ejecutiva Federal es el órgano de dirección de la FSS de CCOO en el ámbito autonómico.	202
		a) Composición:	203
		El Congreso de la Federación de Nacionalidad o Región fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la Comisión de candidaturas y de conformidad con el reglamento del propio Congreso. Se asegurará un tiempo mínimo de dos años de afiliación para ser miembro de la Ejecutiva Federal.	204
		b) Funcionamiento:	205
		La Ejecutiva Federal funcionará colegiadamente convocada por la Secretaria o Secretario General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.	206
		Crearé las Secretarías necesarias para llevar a buen término los objetivos fijados en el Congreso de la FSS de CCOO y las prioridades en el ámbito competencial de la Nacionalidad o Región.	207
		Elegirá los Responsables de Áreas y/o Secretarías de entre sus miembros, configurando estos junto con la Secretaria o Secretario General el Secretariado Federal para atender a la dirección y decisiones cotidianas entre reuniones de la Ejecutiva.	208
		Con el fin de garantizar su funcionamiento regular se dotará de un Reglamento de Funcionamiento Interno.	209
		Potenciará las Secretarías de la Mujer y de Juventud en su ámbito.	210
		Los miembros de la Comisión Ejecutiva podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualquiera de los órganos de las organizaciones integradas en sus estructuras.	211
		Responderá ante el Congreso al término de su actuación y ante el Consejo entre Congreso y Congreso.	212



	en la rama y podrá relacionarse directamente con todas las organizaciones de su estructura.		
226	3. La FSS de CCOO tiene autonomía de gestión económica y de patrimonio en su ámbito de actuación. La FSS de CCOO sólo podrá adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos económicos autónomos, sin más límites que el cumplimiento de los acuerdos que en estas materias se adopten por los órganos competentes de la Federación.	— 655 —	
227	4. La FSS de CCOO tiene autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de lo previsto en los presentes Estatutos.	— 665 —	
228	5. Tiene el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la CS de CCOO a través de los órganos de dirección y de coordinación estatales de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la rama según sus propias características.	— 670 —	
229	6. La FSS de CCOO, así como las organizaciones en ella integrada aceptan los Estatutos de la CS de CCOO y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos Confederales y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculada a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederal.	— 680 —	
230	7. La FSS de CCOO, así como las organizaciones en ella integradas aceptan expresamente la actuación de la Comisión de Garantías Confederal en sus ámbitos de actuación respectivos así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.	— 690 —	
231	8. La FSS de CCOO no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las estructuras listadas en el artículo 16.4 de los presentes estatutos, si estas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera, patrimonial y de gestión hayan adoptado los órganos competentes de la Federación.	— 700 —	
		— 705 —	
			<b>Artículo 18.</b>
			<b>Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones integradas en la FSS de CCOO.</b>
			El incumplimiento de los Estatutos, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y decisiones adoptadas por el Consejo, del programa y de los principios inspiradores de la FSS de CCOO, podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias. El Consejo Confederal aprobará un reglamento en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación en faltas muy graves, graves y leves, así como las sanciones en orden a su gravedad
			Por faltas muy graves:
			a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en el determinadas.
			b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, se designará por el órgano sancionador una Comisión Gestora que actuará por delegación del órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido.
			Se podrán presentar una o varias listas completas de miembros para componer la Comisión Gestora, que deberá estar integrada, al menos, por un miembro del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos.
			La Comisión Gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso o asamblea extraordinarios de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada. Durante dicho período y hasta la celebración del Congreso, quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano sancionado.

239	La Comisión Gestora responderá de su actuación ante el máximo órgano, el Consejo y en última instancia ante el máximo órgano de su ámbito, el Congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo.	— 710 —
240	Por faltas graves:	— 715 —
241	a) Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro tipo.	— 720 —
242	b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará un interventor del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.	— 725 —
243	c) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos	— 730 —
244	Por faltas leves	— 735 —
245	a) Amonestación interna y/o pública. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves en el supuesto de persistir en la acción u omisión que motiva la amonestación.	— 740 —
246	Dicho reglamento contendrá los requisitos y los órganos competentes para adoptar sanciones, así como la actuación a seguir en los casos de inhibición constatada de los órganos competentes, los plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos de recurso ante las comisiones de garantías y cualquier otra condición que deba respetarse para la adopción de medidas disciplinarias.	— 750 —
247	En la necesidad de adoptar medidas disciplinarias, antes de aprobar sanción alguna se respetará el derecho de audiencia del órgano interesado.	— 755 —
		— 760 —

**Artículo 19.**

**Autodisolución de los órganos.**

- |   |     |
|---|-----|
| 1) En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de las organizaciones integradas en la FSS de CCOO, la Ejecutiva Federal inmediatamente superior designará una dirección provisional que sustituya a tal órgano y que convocará un congreso o asamblea extraordinaria del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la dirección provisional. El plazo máximo que tendrá la dirección provisional para convocar y realizar el congreso o asamblea extraordinaria será de doce meses. La fecha de convocatoria deberá ser ratificada en el Consejo del ámbito correspondiente al órgano que designó la dirección provisional | 248 |
| Durante el período de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección autodisuelto o dimitido, así como la de todos sus miembros derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección.  | 250 |
| 2) Previamente a la designación de la dirección provisional, el órgano competente para ello deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.  | 251 |
| 3) Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado haya visto reducidos los miembros elegidos directamente en el Congreso a menos de la mitad de los mismos.  | 252 |
| 4) Los miembros de la dirección provisional podrán ser miembros natos al congreso que se convoque en los términos previstos para los miembros de las comisiones gestoras en el artículo 18 de los presentes estatutos.  | 253 |

**Artículo 20.**

**Acuerdos de los órganos.**

Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de los miembros presentes son más que los negativos.	254
	255

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

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

#### 258 **IV. Formas de integración en la FSS de CCOO**

##### **Artículo 21.**

##### 259 **Integración en la FSS de CCOO**

- 260 1 La solicitud de integración en la Federación, deberá instarse a la Ejecutiva Federal y, posteriormente, aprobarse por el Consejo Federal.
- 261 2) La integración en la FSS de CCOO, por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los Estatutos y política sindical de la FSS de CCOO. Particularmente le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 17 de los Estatutos.

##### **Artículo 22.**

##### 262 **Formas especiales de asociación a la FSS de CCOO**

- 263 1) Las organizaciones sindicales que así lo deseen, podrán establecer formas especiales de asociación a la FSS de CCOO. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Federal a instancias de la Ejecutiva Federal.
- 264 2) El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.

#### 265 **V. Órganos de dirección, coordinación y representación de la FSS de CCOO**

##### **Artículo 23.**

##### 266 **Órganos de dirección, coordinación y representación de la FSS de CCOO**

- 267 1. Los órganos de dirección de la FSS de CCOO son:
- a) El Congreso Federal.
  - b) La Conferencia Federal.
  - c) El Consejo Federal.
  - d) El Comité de Dirección Federal.
  - e) La Comisión Ejecutiva Federal.
- 268 2. El cargo de representación de la FSS de CCOO es el Secretario o Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 32.

##### **Artículo 24.**

##### 269 **Congreso Federal.**

270 El Congreso Federal es el máximo órgano deliberante y decisorio de la FSS de CCOO.

- 271 a) Composición: El Congreso Federal, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva Federal, sin que pueda superar el 10% del total de delegados y delegadas y, representantes de las Federaciones de Nacionalidad o Región, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y delegadas al Congreso Federal serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.
- 272 b) Funcionamiento:
- 273 1. El congreso ordinario se convocará cada cuatro años.

274	2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo Federal por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones de CCAA que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.	_____	6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Financiero y la Comisión de Garantías de la FSS de CCOO mediante sufragio libre y secreto.	285
275	3. Los congresos ordinarios serán convocados, al menos, con seis meses de antelación, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales de nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes de antelación al inicio del Congreso, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.	- 820 -	7. Elegir la Ejecutiva Federal mediante sufragio libre y secreto.	286
276	4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Federación en los apartados de definición de principios y definición de la Federación, que requerirán mayoría de dos tercios.	- 825 -	8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de la FSS de CCOO y/o su fusión con otra organización sindical.	287
277	5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso así como la articulación del proceso congresual será establecida por el Consejo Federal.	- 830 -		
278	6. Se articularán los procesos congresuales de forma que se celebrará el Congreso Federal mediante congresos o asambleas congresuales.	- 835 -		
279	c) Funciones y competencias:	- 840 -		
280	1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la FSS de CCOO.	- 845 -		
281	2. Aprobar y modificar el programa de la FSS de CCOO.	- 850 -		
282	3. Aprobar y modificar los Estatutos de la FSS de CCOO.	- 855 -		
283	4. Aprobar la composición del Consejo Federal.	- 860 -		
284	5. Elegir al Secretario o Secretaria General de la FSS de CCOO mediante sufragio libre y secreto.	- 865 -		
		- 870 -		
			<b>Artículo 25.</b> <b>Las Conferencias Federales.</b>	288
			Entre congreso y congreso y cuando, a propuesta de la Ejecutiva Federal, se considere oportuno por el Consejo Federal, podrán convocarse conferencias federales para debatir y establecer la posición de la FSS de CCOO con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la FSS de CCOO en la línea de lo aprobado en los congresos federales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la FSS de CCOO y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Federal.	289
			En cada convocatoria específica, realizada por el Consejo Federal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo Federal y al menos tantos delegados y delegadas como miembros del mismo Consejo Federal. Estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los consejos de las organizaciones del artículo 16.	290
			<b>Artículo 26.</b> <b>El Consejo Federal</b>	291
			El Consejo Federal es el máximo órgano de dirección entre congreso y congreso.	292
			a) Composición. El Consejo Federal estará compuesto por:	293
			1. El Comité de Dirección Confederal, incluido el Secretario o Secretaria General.	294
			2. El resto de miembros elegidos por sus respectivos Congresos o Consejos, en proporción al número de cotizaciones, por	295



316	c. Los Reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de la FSS de CCOO y de sus organizaciones federadas a que se refiere el artículo 39 de estos Estatutos.	— — — — — 930 — — —	En el caso de que el resultado de la composición del Comité no garantice el cumplimiento establecido en el artículo 11 en lo referente al sindicato de hombres y mujeres, como medida de acción positiva su composición será ampliada en un porcentaje de hasta el 10% de sus componentes. Las mujeres que se incorporen al CDC mediante este sistema serán elegidas por el Consejo Federal de entre las mujeres que lo integran.	327
317	d. Los que el propio Consejo Federal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.	— — — — — 935 — — —		
318	13. Convocar las conferencias federales	— — — — —		
319	14. Aprobar, de conformidad con el art. 30.a), el porcentaje de ampliación del Comité de Dirección Confederal así como elegir a las mujeres que se incorporarán al mismo.	— — — 940 — — —	b) Funcionamiento:	328
320	15. Los acuerdos y resoluciones del Consejo Federal son de obligado cumplimiento para todas las organizaciones que integra la FSS de CCOO.	— — — 945 — — —	1. El Comité de Dirección Federal funcionará colegiadamente convocado por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.	329
321	16. Adaptar los Estatutos a las modificaciones que dimanen de las leyes y de las resoluciones de las Comisiones de Garantías.	— — — 950 — — —	2. Responderá ante el Consejo Federal.	330
322	17. Modificar y adaptar los Estatutos en el supuesto de que contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos Confederales, que se deberá de llevar a cabo en un plazo máximo de 6 meses desde la celebración del Congreso Confederal.	— — — 955 — — — — — 960 — — —	3. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.	331
323	18. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.	— — — 965 — — — — — — — 970 — — — — 975 — — — — 980 —	c) Funciones y competencias:	332
<hr/>				
324	<b>Artículo 27. El Comité de Dirección Federal</b>		1. Definir los objetivos de la política sindical en especial a lo referido a las estrategias de diálogo social y negociación colectiva sectorial.	333
325	El Comité de Dirección Federal es el órgano de dirección con participación de los Secretarios y Secretarías Generales de las organizaciones federadas que junto a la Ejecutiva Federal llevan a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso y el Consejo Federal.		2. Realizar el seguimiento a los procesos de negociación en las diferentes Comunidades Autónomas.	334
326	a) Composición.— El Comité de Dirección Federal estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Comisión Ejecutiva Federal y las Secretarías Generales de las Federaciones Nacionalidad y/o Región.		3. Aprobar las políticas organizativas.	335
			4. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones federales, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.	336
			5. Realizar el seguimiento y evaluación a los planes de trabajo federales.	337
			6. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.	338



**Artículo 28.**

**La Ejecutiva Federal.**

339

340

La Ejecutiva Federal es el órgano de dirección de la FSS de CCOO que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo Federal y el y el Comité de Dirección Federal.

341

a) Composición: El Congreso Federal fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la comisión de candidaturas y de conformidad con el Reglamento del propio Congreso Federal.

342

Se asegurará un tiempo mínimo de dos años de afiliación para poder ser miembro de la Ejecutiva Federal.

343

b) Funcionamiento:

344

1. La Ejecutiva Federal funcionará colegiadamente convocada por la Secretaria o Secretario General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.

345

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

346

3. Podrá elegir en su seno un Secretariado, como órgano de gestión para el desarrollo y aplicación de los acuerdos de la Comisión Ejecutiva y del Comité de Dirección Confederal.

347

4. Los miembros de la Ejecutiva Federal podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en la FSS de CCOO, de lo que serán informadas las estructuras intermedias.

348

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

349

6. Responderá ante el Congreso al término de su actuación y ante el Consejo Federal entre congreso y congreso, así como ante el Comité de Dirección Federal.

350

c) Funciones y competencias:

351

1. Llevar a la práctica las decisiones adopta-

das por el Congreso y el Consejo Federal, asegurando la dirección permanente de la actividad de la FSS de CCOO, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Federal.

2. Coordinar las actividades del Consejo Federal y del Comité de Dirección Federal, de las secretarías y de los servicios técnicos de la FSS de CCOO.

3. Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones de Nacionalidad o Región.

4. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones federadas, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional.

5. Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección territorial, entre afiliados o afiliadas de otro ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión, en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el Consejo de la organización afectada.

6. Potenciará la creación de las secretarías de la mujer en las organizaciones de nacionalidad o región e impulsará las que ya existen. Las secretarías de la mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.

7. Crear la Secretaría de la Juventud.

8. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos y en su desarrollo reglamentario.

**Artículo 29.**

**Secretario o Secretaria General de la FSS de CCOO**

a. Es quién representa legal y públicamente a la FSS de CCOO. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo Federal, el Comité de Dirección Federal y de la Comisión Ejecutiva Federal, siguiendo el principio de dirección y



les, Comárcales, Intercomarcales o Insulares será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- 381 Alcalde, Alcaldesa, Concejal o Concejala. — 1095 —
- 382 Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- 383 Miembro de los Parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo. — 1100 —
- 384 Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas. Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales. — 1105 —
- 385 Presidente, Presidenta, consejero o consejera de Cabildo Insular — 1110 —
- 386 Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las administraciones o empresas públicas.
- 387 Secretario o Secretaria General de un partido político. — 1115 —
- 388 Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
- 389 Candidato o Candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente excepto a concejal o concejala. — 1120 —
- 390 Ser responsable de una secretaría federal de la FSS de CCOO, será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma. Asimismo será incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva de la FSS de CCOO con el desempeño de la Secretaría General de cualquiera de las organizaciones relatadas en el artículo 16.4 — 1125 —
- 391 Dirigir y/o formar parte del consejo de administración u órganos de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc. Cuyos fines sean los de colaborar o llevar a cabo actividades empresariales relacionadas con las actividades y servicios del sindicato o dependientes de éste. — 1135 —
- 392 El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que esté desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte de los órganos donde estuviese encuadrado. — 1140 —

## VI. Órganos de garantías y control 393

### Artículo 32. La Comisión de Garantías de la FSS de CCOO 394

- 1) La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas, como de carácter colectivo sobre las organizaciones. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en la FSS de CCOO sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección federales. 395
- 2) La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso Federal y estará compuesta al menos por cinco miembros titulares y dos miembros suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de la FSS de CCOO ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Federal y que se publicará en los órganos de expresión de la FSS de CCOO. 396
- 3) En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular. 397

En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Federal. 398

- 4) Las resoluciones de la Comisión de Garantías deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses, pudiendo ser recurridas ante la Comisión de Garantías Confederal. 399

400	Para el caso específico de los procesos congresuales se establecerá un procedimiento extraordinario de urgencia con el objeto de reducir al máximo posibles plazos de resolución. Este procedimiento será objeto de su desarrollo reglamentario por el consejo federal.	_____	la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular	
401	5) La Comisión de Garantías Federal se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Federal, para su funcionamiento.	_____	4) En el caso de que la Comisión de Control Administrativo y Financiero llegará a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se pueden producir entre congreso y congreso, podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Federal	409
402	6) La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de la FSS de CCOO.	_____	5) La Comisión de Control Administrativo y Financiero tendrá derecho a auditar a cualquier organización federada, así como solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito federal.	410
403	7) La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.	_____	6) Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesario la actuación de ambas preservando cada comisión su ámbito competencial.	411
404	8) Se requerirá un tiempo mínimo de dos años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.	_____	7) Revisará los estados de cuentas federales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas y legalmente establecidas y controlará el funcionamiento administrativo federal.	412
<hr/>				
405	<b>Artículo 33. La Comisión de Control Administrativo y Financiero.</b>	_____	8) La Comisión de Control Administrativo y Financiero, se dotará de un reglamento que aprobará el Consejo Federal, para su funcionamiento y para su actuación única en todas sus organizaciones.	413
406	1) La Comisión de Control Administrativo y Financiero tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de la FSS de CCOO.	_____	9) Si a juicio ponderado y unánime de la Comisión de Control Administrativo y Financiero se hubiera producido daño o quebranto grave en la situación patrimonial o financiera de la FSS, o cualquiera de sus organizaciones federadas, como consecuencia de actuaciones irregulares en la gestión económica de las mismas, la Comisión podrá proponer la exigencia de responsabilidades ante los órganos de dirección correspondientes a la organización afectada.	414
407	2) Será elegida por el Congreso Federal, estará compuesta por cinco miembros titulares y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de la FSS de CCOO ni de las organizaciones integradas en ellas. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la FSS de CCOO. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Federal y que se publicará en los órganos de expresión de la FSS de CCOO.	_____	10) Se requerirá un tiempo mínimo de dos años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.	415
408	3) En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Control Administrativo y Financiero pasará automáticamente a ocupar	_____		

416 **VII. Acción sindical**

417 **Artículo 34.**  
**Principios generales de la Acción Sindical de la FSS de CCOO**

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

419 Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Federal y, en su defecto, el Comité de Dirección Federal de la FSS de CCOO.

420 a) Aquellas propuestas de Acción Sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de la FSS de CCOO, a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma

421 b) Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de repercusión estatal

422 **VIII. Órgano de prensa y fundaciones**

423 **Artículo 34.**  
**Órgano de Prensa de la FSS de CCOO**

424 El medio de expresión y difusión de la FSS de CCOO, es “sindicato y salud”, bajo la responsabilidad del Consejo Federal y dotada de un Consejo Editorial. Todos los órganos de las organizaciones integradas en FSS de CCOO recibirán esta publicación y están obligados a promover su difusión entre la afiliación y entre los trabajadores y trabajadoras en general. Así mismo “sindicato y salud” será lugar de debate y reflexión. Se promoverán desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de la FSS de CCOO.

**Artículo 35.**  
**Fundaciones de la FSS de CCOO**

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

**Artículo 36.**  
**Patrimonio documental de la FSS de CCOO**

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

**IX. Finanzas y administración**

**Artículo 37.**  
**Principios de la actividad económica.**

La actividad económica de la FSS de CCOO, y de sus estructuras se desarrollaran mediante el cumplimiento de las normas Confederales y de acuerdo con los siguientes principios:

Autonomía de gestión: La FSS de CCOO dispondrá de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes. Dicha autonomía implica:

a) La capacidad para aprobar sus presupuestos y cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones que las integran.

b) La gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular y el cumplimiento de

	las obligaciones contenidas en los presentes Estatutos y sus normas de desarrollo.	_____	
435	Gestión presupuestaria: El presupuesto de las distintas Federaciones de Nacionalidad o Región y las estructuras que integran la FSS de CCOO constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.	— 1260 —	
436	La gestión operativa de la autonomía presupuestaria de las mismas, se efectuará sobre la base del cumplimiento de los presentes Estatutos y de los acuerdos y Reglamentos que al efecto desarrollen los órganos federales de dirección.	— 1265 —	
437	Gestión no lucrativa: Los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada, se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de la FSS de CCOO, sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquellos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.	— 1275 —	
438	Las retribuciones percibidas, en su caso, por los miembros de los órganos de dirección y cargos de representación tendrán la consideración de salario por la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena o compensación de gastos, sujeta al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.	— 1280 —	
439	Información y transparencia: La FSS de CCOO y sus organizaciones están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo y a:	— 1290 —	
440	a) Informar periódicamente y dar la máxima difusión a sus presupuestos y cuentas anuales, al menos en sus elementos básicos, a través de sus órganos de difusión.	— 1295 —	
441	b) Disponer de:	_____	
442	1) Un registro de Contabilidad donde figuren sus estados de Ingresos-Gastos y su Balance General	— 1300 —	
443	2) Un registro de afiliadas y afiliados,	_____	
444	3) Un registro de delegados y delegadas, personal sindical	— 1305 —	
445	4) Un registro de apoderamiento.	_____	
		— 1310 —	
	c) El Consejo Federal aprobará un reglamento que regule el acceso de los afiliados y las afiliadas a la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del sindicato, así como la utilización de los ficheros de las personas afiliadas y delegados en los términos establecidos en el artículo. 10 h) de los presentes Estatutos.		446
	d) Toda empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier estructura de CCOO deberá cumplir la normativa laboral y los convenios colectivos correspondientes, en especial lo referente a los derechos sindicales.		447
	<b>Artículo 38.</b> <b>Patrimonio y financiación de la FSS de CCOO y de las organizaciones federadas</b>		448
	Los recursos y bienes propios de la Federación y de cada una de sus organizaciones federadas, estarán integrados por:		449
	a) La parte proporcional de las cuotas de los afiliados que les resulte de aplicación.		450
	b) Las donaciones y legados a favor de las mismas y el capital que acumule a lo largo de su gestión.		451
	c) Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada.		452
	d) Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.		453
	e) Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.		454
	f) Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a todos los órganos de la Federación		455
	Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá		456

	solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.		
457	La aceptación de ingresos y su formalización corresponden exclusivamente a la FSS de CCOO y cada una de sus organizaciones federadas. Solo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones en que estas últimas se estructuran.	— 1315 —	
458	Anualmente, el Comité de Dirección Federal de CCOO, presentará a su Consejo un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de su actividad y de las demás estructuras que las integran, así como sus cuentas anuales con la aplicación de los resultados del ejercicio. El Comité de Dirección Federal presentará, conjuntamente con el presupuesto de la Comisión Ejecutiva Federal y sus cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones federadas.	— 1320 —	464
459	La FSS de CCOO y las organizaciones federadas, referidas en el Art. 16.4, podrán establecer en los correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente, y serán publicados para general conocimiento de sus afiliados y afiliadas.	— 1325 —	465
		— 1330 —	
		— 1335 —	
		— 1340 —	
		— 1345 —	
	<b>Artículo 39.</b>		
460	<b>Obligaciones de las estructuras integradas en la FSS de CCOO</b>		
461	Todas las organizaciones integradas en la FSS de CCOO tienen la obligación de cotizar a través de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR) en la forma y cuantía que se establezcan por el Congreso Confederal o por el Consejo Confederal, así como la utilización del CIF federal.	— 1350 —	
462	Aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos por el Consejo Federal, no podrán ejercer el derecho de voto en el mismo en tanto no hayan regularizado la situación.	— 1355 —	
463	Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos inmediatamente superiores. A través de los mecanismos contemplados en el Comité de Dirección Federal, se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las organizaciones federadas.	— 1360 —	
	El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos y en su desarrollo reglamentario.	— 1365 —	466
	La FSS de CCOO arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre las diversas estructuras que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros que, derivados de condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia de federaciones autonómicas que no puedan autofinanciarse.		467
	<b>Artículo 40.</b>		
	<b>Personal al servicio de la FSS de CCOO</b>		468
	Aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para la realización exclusiva de tareas no sindicales, que presten sus servicios a la FSS de CCOO se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen a través del Reglamento que a estos efectos aprobará el Consejo Federal.		
	Este reglamento recogerá las formas de selección de las personas, con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y transparencia. La FSS promoverá una política activa de integración en las plantillas de personas con discapacidad.		
	Asimismo, quienes se dediquen preponderantemente a tareas sindicales no sujetas a un control horario fijo, y por lo tanto con flexibilidad en el tiempo de dedicación y en la disponibilidad, y que desempeñan, entre otras actividades, las que a continuación se enumeran no tendrán una relación laboral con la organización sindical que las retribuya, compense y las dé de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, sino que mantendrán una relación de mandato o de asociación sindical, y no laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 37/2006 que declara incluidos a responsables sindicales en la acción protectora del Régimen General de Seguridad Social.		

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

## 470 X. Disolución de la FSS de CCOO

### 471 Artículo 41. Disolución de la FSS de CCOO

472 Por acuerdo de 4/5 de los votos de un Congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de la FSS de CCOO. La forma de liquidación del patrimonio federal se establecerá en el acuerdo que motive la disolución. En los supuestos de disolución de alguna de las estructuras dependientes de la FSS de CCOO su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedaran integrados en el patrimonio de la FSS de CCOO, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple.

### 473 Anexo a los Estatutos de la FSS de CCOO

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

475 Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus

\_\_\_\_\_ garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase.

— 1370 —

\_\_\_\_\_ Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales. Operar con bancos, cajas de ahorro y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan.

— 1375 —

— 1380 —

— 1385 —

\_\_\_\_\_ Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos, incluyendo la firma electrónica.. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

— 1390 —

— 1395 —

— 1400 —

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

— 1405 —

— 1410 —

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

— 1415 —

— 1420 —

476

477

478

479







Este documento lo puedes consultar en:

[www.sanidad.ccoo.es](http://www.sanidad.ccoo.es)



**CONGRESO FEDERAL**

[www.sanidad.coo.es](http://www.sanidad.coo.es)