



11 Congreso

Confederación Sindical de Comisiones Obreras Canarias

Propuesta de Resolución

Propuesta de Estatutos

Documentos aprobados por el Consejo Sindical Canario | 11.11.2016





XI Congreso de Canarias

Canarias, a 8 de noviembre de 2016

XI Congreso de Canarias

Indice

INDICE PONENCIA

BLOQUE A: La Realidad Socio Económica y Política de Canarias.-9
La gestión de la crisis ha incrementado la precariedad y desigualdad en Canarias.9
Reforzar la capacidad de intervención del sindicato en la empresa, en la economía y en la sociedad. La EQUIDAD como objetivo13
BLOQUE B: Instrumentos para la Intervención.-17
Propuesta de Resolución.- INSTRUMENTOS PARA LA INTERVENCIÓN.17
BLOQUE C: Puesta al día de la herramienta. Las CCOO Canarias.-23
PROPUESTA BLOQUE C.-23

INDICE ESTATUTOS

PROPUESTA DE ESTATUTOS DE CCOO CANARIAS	37
DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	37
Reivindicativo y de clase	37
Unitario	37
Democrático e independiente	37
Participativo y de masas	38
De hombres y mujeres	38
Sociopolítico	38
Internacionalista	39
Pluriétnico y multicultural	39
I. DEFINICIÓN DE CCOO CANARIAS	40
Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de Comisiones Obreras Canarias (CCOO Canarias)	40
Artículo 2. Estatutos y reglamentos	41
Artículo 3. Domicilio social	42
Artículo 4. Emblema	42
Artículo 5. Ámbito territorial	42
Artículo 6. Ámbito profesional	42
II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES	42
Artículo 7. Afiliación	42
Artículo 8. Carné	43
Artículo 9. Derechos de los afiliados y afiliadas	43
Artículo 10. Elección de los órganos del sindicato y de los delegados y delegadas a las asambleas y conferencias congreguales	45
Artículo 11. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión	46
Artículo 12. Deberes de los afiliados y afiliadas	47
Artículo 13. Medidas disciplinarias	48
Artículo 14. Baja y suspensión de la afiliación en CCOO Canarias	49
III. ESTRUCTURA DE CCOO CANARIAS	50
Artículo 15. Ámbitos de estructuración o integración	50
Artículo 16. Configuración de CCOO Canarias	50
Artículo 17. Fusión de federaciones y encuadramiento sectorial	52
Artículo 18. Derechos y deberes de las federaciones canarias y uniones insulares.	53
Artículo 19. Estructuras de dirección de las Uniones Insulares.	55

Artículo 20. Responsabilidad de CCOO Canarias	55
Artículo 21. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de dirección de las estructuras de CCOO Canarias	56
Artículo 22. Autodisolución o dimisión de los órganos	58
Artículo 23. Reuniones y acuerdos de los órganos	58
IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN CCOO CANARIAS	59
Artículo 24. Integración en CCOO Canarias	59
Artículo 25. Formas especiales de asociación a CCOO Canarias	59
V. ÓRGANOS Y CARGO DE REPRESENTACIÓN DE CCOO CANARIAS	60
Artículo 26. Órganos y cargo de representación de CCOO CANARIAS	60
Artículo 27. Congreso de CCOO Canarias.	60
Artículo 28. Las conferencias de CCOO Canarias.	61
Artículo 29. El Consejo Sindical Canario	62
Artículo 30. El Comité Sindical Canario	64
Artículo 31. La Comisión Ejecutiva	64
Artículo 32. Secretario o secretaria general de CCOO Canarias	66
Artículo 33. Incompatibilidades de las y los integrantes de los órganos de dirección de CCOO Canarias	67
Artículo 34. La Comisión de Garantías de CCOO Canarias	68
Artículo 35. La Comisión de Control Administrativo y Financiero	69
VI. ACCIÓN SINDICAL	70
Artículo 36. Principios generales de la acción sindical de CCOO Canarias	70
VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES, SERVICIOS TECNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL	70
Artículo 37. Órgano de prensa de CCOO Canarias	70
Artículo 38. Fundaciones de CCOO Canarias	71
Artículo 39. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO Canarias	71
Artículo. 40. Patrimonio documental de CCOO Canarias	71
VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	71
Artículo 41. Principios de la actuación económica	71
Artículo 42. Patrimonio y financiación de CCOO Canarias y de las organizaciones confederadas	72
Artículo 43. Balance y presupuesto de CCOO Canarias	73
Artículo 44. Ordenamiento de la gestión económica	73
Artículo 45. La actividad mercantil y fundacional	74
Artículo 46. Obligaciones de las organizaciones integradas en CCOO Canarias	74
Artículo 47.- Personal con vínculo laboral de CCOO Canarias	75
Artículo 48.- Personal con vínculo asociativo sindical de carácter no laboral de CCOO Canarias	75
IX. DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS	76
Artículo 49. Disposiciones de desarrollo y adaptación	76

X. DISOLUCIÓN DE CCOO CANARIAS	76
Artículo 50. Disolución de CCOO Canarias	76
DISPOSICIONES FINALES	76
PRIMERA	76
SEGUNDA	76
TERCERA	77
ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO CANARIAS APROBADOS EN EL CONGRESO	77

XI Congreso de Canarias

Ponencia

BLOQUE A: La Realidad Socio Económica y Política de Canarias.- 1

La gestión de la crisis ha incrementado la precariedad y desigualdad en Canarias. 2

La globalización está suponiendo una profunda transformación de las relaciones de poder, los nuevos paradigmas ideológicos pretenden una reestructuración del sistema, imponiendo una pérdida de la capacidad reguladora de las instituciones públicas y sociales, debilitando el papel de la normativa legal y de la negociación colectiva. Se pretende debilitar la capacidad de intervención y de poder del sindicato en la empresa, en la economía y en la sociedad. 3

Las políticas, de marcado carácter neoliberal, que se han adoptado para gestionar la crisis de los países europeos y que se han definido como políticas de austeridad y de reformas estructurales, más que diseñadas para responder a las necesidades de las personas han sido deliberadamente delineadas para favorecer la acumulación del capital en muy pocas manos. 4

Las consecuencias sociales y políticas de la "gestión" de la crisis son de extraordinaria gravedad; aumento de la pobreza (que en Canarias llega a niveles insostenibles de casi el 30% de la población), aumento de la desigualdad social, precarización del empleo, la presencia de un importante número de "trabajadores pobres", ruptura de la cohesión social... 5

Paradójicamente esta situación se produce en un contexto económico de aumento del negocio turístico muy significativo que ha batido records de visitantes en los cinco últimos años, pasando de los más de 11 millones al inicio de la crisis a los más de 14 millones de turistas en el año 2015 y con un incremento de beneficios de más del 9%, solo en el último año. 6

El profundo deterioro de la situación de los trabajadores y trabajadoras de las islas, con altas tasas de paro que se han situado en torno al 30% de la población activa, alcanzando el paro juvenil cifras superiores al 60%, el deterioro de la calidad del empleo, propiciado por las últimas reformas laborales, que han propiciado la sustitución de empleo fijo por empleo temporal y a tiempo parcial, (más del 90% de las nuevas contrataciones), y que ha traído consigo la bajada de los salarios, situando a una parte cada vez más numerosa de los trabajadores en el grupo de los "trabajadores pobres" (que en Canarias tiene rostro de familia monoparental generalmente mujer con 2 hijos/as con trabajos temporales a tiempo parcial con sueldos entre 200 y 400euros al mes). 7

El guarismo 20-40-60, nos ayuda a describir una situación cada vez más presente en muchos trabajos. Se contrata a los/as trabajadores/as por 20 horas, se les paga por 40 y se 8

les hace trabajar 60. Lo que ejemplifica con claridad las durísimas condiciones en las que se realizan los trabajos, con jornadas de 10 y 12 horas, así como las consecuencias para las prestaciones sociales: la infracoartización a la seguridad social con la doble consecuencia de unas prestaciones como la de desempleo, relacionadas con sueldos de miseria, unas pensiones mínimas y por otro lado; la falta de ingresos en la seguridad social y la caja de pensiones, que la pone en una situación cada vez más frágil.

- 9 Degradación de las condiciones de trabajo que desgraciadamente encontramos también en las contrataciones dependientes de la Administración Pública, en los servicios "externalizados", en las que la falta de normas que regulen la calidad del empleo ha supuesto un encadenamiento de ofertas a la baja basadas, mayoritariamente, en la mordida a las condiciones laborales; empleo, salarios, horas trabajadas,... de forma que muchos trabajadores que prestan sus servicios para el sector público lo hacen en las condiciones indignas de trabajo "pobre", con unas Administraciones Públicas que se desentienden de las condiciones de trabajo de las personas que prestan los servicios.
- 10 Las políticas de austeridad que impulsadas desde la Unión Europea fueron abrazadas con entusiasmo por el gobierno central y también por el canario, (que presume de ser el más cumplidor con el objetivo de déficit), han incidido de manera directa en el deterioro de la calidad de los Servicios Públicos, recortando drásticamente la inversión en Sanidad, Educación, Dependencia (Canarias es la comunidad del estado en la que menos se han desarrollado los Servicios de atención a la Dependencia), Protección Social,... reduciendo de manera muy significativa el empleo en el sector público. Lo que ha redundado directamente en el deterioro de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras que además de sus sueldos han visto reducido su salario indirecto.
- 11 Como consecuencia de estas políticas, nos encontramos con una importante pérdida de calidad de los mismos y un recorte de las prestaciones que amplía la brecha de la desigualdad entre los canarios y las canarias y que se ceba, especialmente, en las personas con menos recursos que tienen cada vez mayores dificultades para recibir los cuidados y servicios que necesitan. Los servicios públicos han sido "sacrificados" por los gestores de la crisis, y ahora se pretende vender la idea de que son "insostenibles" y en consecuencia hay que recortarlos y privatizarlos. Es un falso dilema cuestionar la "sostenibilidad" de los servicios públicos. Las Administraciones Públicas están obligadas a garantizar la prestación de los servicios sanitarios, educativos,... en igualdad de condiciones para todos/as y por lo tanto a organizar la manera de financiarlos.
- 12 En los años de crisis, se ha hecho más evidente la "ausencia de un sistema de Protección Social eficaz" puesto que ha quedado sin cobertura a una parte significativa de la población. La extensión del mapa de la pobreza entre sectores de la población que no solo incluyen a trabajadores y trabajadoras desempleadas o infraempleados, sino también empleados que no consiguen salir de los umbrales de la pobreza, además de una cantidad considerable de pequeños y medianos empresarios que vieron arruinarse sus empresas y negocios, supone un grupo de población muy significativo en nuestro Archipiélago, el 29% de la población (7 puntos por encima de la media estatal) que no dispone de lo necesario para subsistir. A ello se viene a sumar la situación de más de la mitad de los parados de larga duración, un 52% de los más de 250.000 parados de Canarias ya no cobra las prestaciones por desempleo, y

además han agotado todas las prestaciones, lo que implica que han sido abocados a una situación de pobreza severa.

La Administración Pública canaria no cumple su obligación constitucional de garantizar el fin social de la riqueza y por tanto sus mecanismos de reparto lo que es especialmente exigible en situaciones como la actual, dejando a miles de familias canarias absolutamente desamparadas. 13

La fiscalidad no cumple con el objetivo de mejorar el reparto de la riqueza. En lugar de utilizar todas las herramientas fiscales al alcance del gobierno para aumentar los ingresos, se renuncia a ella y se cuestiona la "sostenibilidad" de los Servicios Públicos. 14

Es urgente utilizar toda la capacidad de maniobra fiscal del gobierno de Canarias para aumentar los ingresos, (el impuesto de sucesiones, tasa turística, modificación del IGIC, evaluación de la incidencia de las exenciones fiscales que superan de largo los mil millones de euros, el 18 % del total del presupuesto) para mejorar los niveles de cohesión social del Archipiélago, evitar la exclusión social de muchas familias que se han visto abocadas a ella por la injusta gestión de la crisis. La fiscalidad debe de pasar de ser un factor de desigualdad para convertirse en una herramienta de reparto de la riqueza. 15

Una de las herramientas más determinante que tiene la Comunidad Autónoma Canaria para mejorar la Equidad; el Régimen Económico y Fiscal (REF), está contribuyendo a incrementar la desigualdad, puesto que no está utilizando toda su potencialidad para desarrollar figuras económicas y fiscales concretas que mejoren los niveles de igualdad. Si bien es verdad que contiene medidas que afectan a todos los canarios, (ayudas al transporte, la generación de electricidad, la captación del agua), existe una definición clara y concreta de incentivos y deducciones que se realizan directamente a los empresarios, que no siempre tienen reflejo en la creación de empleo que es su objetivo declarado y al mismo tiempo una indefinición deliberada de las medidas para la equidad. No existen mecanismos que vinculen directamente las deducciones fiscales a la creación efectiva de empleo de calidad, ni se han diseñado indicadores de evaluación de los mismos, ni organismos participados (en los que se encuentren los sindicatos) que den transparencia a las deducciones e incentivos y contribuyan a conocer la cuantía de las mismas y a que efectivamente se destinen a cumplir con su objetivo. 16

En una situación de Emergencia Social, como la que vivimos, es particularmente doloroso comprobar como la Reserva de Inversiones de Canarias acumula, según algunos cálculos, un montante cercano a los 30.000 millones Euros, (más de 4 veces el monto total de los presupuestos anuales de Canarias) especialmente, teniendo en cuenta que este dinero procede de impuestos no cobrados, con la finalidad de generar de empleo. Una cifra de más del 25% de parados en Canarias indica que la RIC no está cumpliendo su finalidad. 17

La importante presencia de la Economía Sumergida en la Economía de Canarias (más del 25% del PIB), incide directamente en una baja recaudación fiscal y por lo tanto en el mantenimiento de los niveles de desigualdad y sostenimiento de los Servicios Públicos. El afloramiento de la Economía sumergida es un factor fundamental en la lucha por la mejora de la calidad del empleo, contra la precarización del mismo, se hace imprescindible para que la 18

precariedad no se convierta en pobreza crónica en nuestro Archipiélago, la infracotización de los trabajadores en el presente generan pensiones pobres para el futuro.

- 19 El incremento de la desigualdad, es el resultado de una política económica claramente definida para favorecer la acumulación de la riqueza en muy pocas manos, una política que socializa las pérdidas de la Banca y la gran empresa y recorta los salarios y los derechos tanto laborales como sociales de los trabajadores y trabajadoras. La economía canaria crece, aniveles superiores al 3% del PIB, y sin embargo no crece el empleo, se sustituye trabajo estable por trabajo precario, se multiplican los contratos temporales y a tiempo parcial, al mismo tiempo que se incrementa el número de horas extras (muchas de ellas no declaradas).
- 20 Ante esta situación de Emergencia Social, el gobierno de Canarias lejos de hacer un esfuerzo de diagnóstico compartido con los Agentes Económicos y Sociales de la Realidad Económica y Social del Archipiélago para desarrollar medidas encaminadas a la mejora de la calidad de vida de los canarios y de las canarias, así como de la mejora de la cohesión social, se enroca en las políticas neoliberales encaminadas a favorecer a una pequeña minoría y se olvida de las necesidades urgentes de la inmensa mayoría.
- 21 Esta apuesta se evidencia en la fórmula adoptada para el reparto del Impuesto General de Tráfico de Empresas (IGTE), que supone un incremento neto de los presupuestos de gastos de más de 120 millones de euros cada año y del que no se destina ni un solo Euro a los Servicios Públicos, y tampoco a las imprescindibles políticas de Protección Social.
- 22 Pero además las iniciativas legislativas desarrolladas durante estos casi dos años de gobierno marcan una deriva claramente "neoliberal", que apuesta por la "desregulación" como estrategia y se olvida de la protección social. El mismo día que se decía en la prensa por parte del presidente del gobierno: *Clavijo descarta someter la ley del suelo a referéndum porque "esta tierra no puede esperar"*, se publicaba en la misma página del mismo periódico unas declaraciones de la vicepresidenta: *"Hernández pide paciencia y asume que el plan contra la pobreza tardará otro año."* Lo que muestra que las prioridades del gobierno no se centran en resolver la grave situación necesidad de la gente.
- 23 Las buenas cifras de turismo de los últimos años en Canarias, no son consecuencia de una acertada política turística, sino de la difícil coyuntura que están atravesando nuestros destinos competidores. Buenas cifras que están generando un importante incremento de la actividad económica y que se gestiona de forma que no se traduce en un incremento del empleo. Por el contrario el incremento del negocio turístico se está haciendo a costa de la sobreexplotación de las trabajadoras y los trabajadores, sin que se tomen las medidas necesarias para garantizar unas condiciones dignas de trabajo. El gobierno de Canarias no atiende a su obligación de velar por un empleo de calidad.
- 24 Se da un paso más en la apuesta por la desregulación con el proyecto de Ley del Suelo, una ley de las llamadas estructurantes, que apuesta por la eliminación de las directrices de ordenación del territorio y facilita actuaciones urbanísticas descoordinadas, no sujetas siquiera a la planificación insular, en definitiva por la desregulación, lo que supondrá, entre otras cosas, el deterioro del paisaje que es el principal activo publicitario de la primera fuente económica del Archipiélago. En una apuesta que consideramos tiene mucho de especulativa y

que parece responder a intereses coyunturales, más que a una planificación de futuro y que pretende sacrificar a la ventaja coyuntural de unos pocos la sostenibilidad futura de Canarias. Sacrificio que traerá consigo un mayor incremento de la precariedad laboral, como se demuestra en el dato estadístico que nos dice que las comunidades españolas con mayor consumo de cemento son las que acumulan mayor índice de parados; Canarias, Murcia, Andalucía y las comunidades con menor consumo de cemento son las que cuentan con un menor índice de parados; País Vasco, Navarra.

Una ley del suelo que se hace sin un diagnóstico previo de la situación del territorio en Canarias y que por lo tanto no tiene en cuenta las necesidades futuras de este Archipiélago como consecuencia, por ejemplo, del cambio climático; que entre otras cosas podría suponer un incremento del nivel del mar con repercusiones en algunas de las grandes ciudades de las islas, o un cambio en las temperaturas medias y sus consecuencias para la población y la actividad económica en el Archipiélago (turismo, agricultura,...) 25

Reforzar la capacidad de intervención del sindicato en la empresa, en la economía y en la sociedad. La EQUIDAD como objetivo 26

El crecimiento de la macroeconomía le sirve de argumento al gobierno para decir que estamos saliendo de la crisis. Sin embargo los canarios y las canarias no han visto recuperadas sus condiciones laborales, los trabajadores y las trabajadoras no consideraremos que se ha salido de la crisis hasta que no consigamos los niveles de "calidad de vida" que teníamos antes del inicio de la misma. Se nos exigió compromiso para salir de la crisis, se nos obligó a colaborar con salarios, derechos, y ahora que estamos saliendo de la crisis no quieren devolverlos. Pretenden dar por terminada la crisis manteniendo el secuestro de los derechos laborales, sociales e incluso de libertades, trabajaremos para que el beneficio de la recuperación económica se reparta entre todos y no los acumulen unos pocos. 27

La situación de emergencia social exige plantear una propuesta de futuro para el Archipiélago que tenga como objetivo fundamental la superación de las cotas de desigualdad y pobreza que padecemos en Canarias y que camine hacia una mayor cohesión social tanto de las islas como de las personas que viven en Canarias. Una propuesta de futuro que solo se puede hacer con la participación activa de los agentes sociales y económicos y que debe poner todos los recursos en la consecución de esa finalidad. 28

El reto de CCOO es disputar las condiciones de la salida de la crisis; nos toca ahora disputar el reparto de la riqueza, recuperar las condiciones de calidad del empleo con la mejora de los salarios como una de las primeras condiciones. Al mismo tiempo debemos recuperar la calidad de los Servicios Públicos, de la Sanidad, de la Educación, y garantizar la continuidad y calidad de las pensiones públicas. Solo la superación de los actuales niveles de desigualdad, la protección social de todos los canarios y todas las canarias, un mejor reparto de la riqueza,... nos dará los argumentos para pensar que estamos saliendo de la crisis. 29

Para ello trabajaremos para poner al servicio de esta causa todos los instrumentos políticos, legales, fiscales, la economía, de Canarias para superar la situación 30

- 31 El futuro de nuestro Archipiélago, tiene que apostar inequívocamente por el desarrollo sostenible de nuestro territorio, que satisfaga las necesidades actuales sin comprometer las posibilidades de las generaciones del futuro para atender las suyas. Las características de fragilidad, discontinuidad así como el tamaño de nuestro territorio, nos deben hacer especialmente sensible con la sostenibilidad del mismo.
- 32 Estamos en condiciones, si apostamos decididamente por ello, de concretar la vieja aspiración de diversificación económica en Canarias. La apuesta por la Economía Verde puede abrir un importante campo de empleo, la Investigación el Desarrollo y la Innovación en diferentes áreas, especialmente en la producción de energía, agua y en el transporte, el Reciclaje, tratamiento de residuos,... El desarrollo de una industria ligada a las energías limpias,..
- 33 La apuesta por la generación de sinergias entre diferentes actividades económicas de Canarias, especialmente entre Agricultura y Turismo. Por la excelencia en el turismo, al que se le ofrezca un destino limpio con poca huella de carbono, un turismo con Alto Valor Añadido (cultural, gay, culinario,...). Innovación en Agricultura, construcción (Rehabilitación y eficiencia energética)
- 34 El margen de maniobra que en materia fiscal tienen Canarias debe ser orientado a la superación de las cotas de desigualdad y exclusión social, a poner las condiciones para que todos los canarios y todas las canarias vivan en condiciones dignas. Que la riqueza que se produce en Canarias se destine a la mejora de la calidad de vida de su gente.
- 35 Para ello es necesario, evaluar la incidencia de las exenciones fiscales que superan de largo los mil millones de euros, situándose en el 18 % del total del presupuesto y un porcentaje aún mayor si lo referenciamos con los ingresos fiscales exclusivamente, en la generación de empleo para proponer las modificaciones necesarias a fin de que se cumpla el objetivo para el que se diseñan. Son impuestos no recaudados que deben tener como finalidad la cohesión social.
- 36 Además se debe usar el margen de mejora de ingresos para garantizar unos Servicios Públicos de calidad, actuando en el IRPF, modificando el IGIC e incorporando tasas sobre determinadas actividades como la turística.
- 37 La economía sumergida supone en Canarias un porcentaje muy significativo del PIB (más del 25%) y lastra en gran manera la capacidad de las Administraciones Públicas para desarrollar Políticas de protección Social, así como la financiación de los SSPP. Por ello los planes para aflorar la economía sumergida son una importante herramienta en la mejora de los niveles de equidad de la población
- 38 Un adecuado trabajo contra la economía sumergida es aparte de un mecanismo eficiente y útil la regularización de la situación laboral de muchas familias y en consecuencia la mejora de los ingresos de las unidades familiares y la reducción de la pobreza.
- 39 El Régimen Económico y Fiscal de Canarias debe dar un giro copernicano y convertirse en un instrumento que contribuya a la superación de desigualdades, concretando y priorizando el

desarrollo de contenidos sociales, para ello es necesario que sea transparente, de forma que se pueda conocer el resultado de las deducciones e incentivos fiscales y el grado de cumplimiento del objetivo para el que se programan: la creación de empleo. Es imprescindible la participación activa de los Agentes Sociales en el control de las deducciones e incentivos con la finalidad de evaluar la efectividad de las medidas en el cumplimiento de su objetivo y modificarlas si resultan inadecuadas. Medidas que pongan en circulación el dinero no invertido de la RIC para mejorar las condiciones de vida de los canarios y las canarias.

Un REF al servicio de la Equidad, que concrete y priorice las medidas destinadas a mejorar las condiciones de vida de las personas, especialmente las más vulnerables; Desarrollo de un Plan de Empleo específico para Canarias, condicionando las subvenciones públicas a la responsabilidad social de las empresas, que establezca un sistema de subvención traslados médicos y estudiantiles de forma que cualquier canario resida en la isla que resida reciba los servicios sanitarios y pueda acceder a los estudios en igualdad de condiciones 40

Un REF que financie Plan de Energías Renovables que garantice un nuevo modelo energético que ponga las condiciones para avanzar hacia el ansiado cambio en nuestro modelo productivo. REF que establezca incentivos y condiciones al desarrollo de una sinergia efectiva entre todos los sectores productivos de Canarias, Ayudas para el acceso a la vivienda,... 41

Más del 90% de las empresas en Canarias son pequeñas y medianas (PYMES) y son las que generan el mayor número de empleos. La falta de fluidez del crédito es una de las causas de la desaparición de muchas de ellas durante el tiempo de crisis. Es necesario generar mecanismos para facilitar el acceso al crédito a bajo interés para este tipo de empresas. Para ello debemos poner en marcha un mecanismo previsto en el Estatuto de Autonomía de Canarias (art. 31.6) creando la Cooperativa de Crédito Pública que gestionará las líneas de crédito del ICO. El Instituto de Crédito Oficial tendrá abierta una línea de préstamos de mediación con tipos de interés preferente para financiar inversiones en activos fijos por parte de las pequeñas y medianas empresas domiciliadas en Canarias que sean de nueva creación o que, ya constituidas amplíen, modernicen o trasladen sus instalaciones 42

Si hay un instrumento potente para favorecer una salida de la crisis en condiciones de mejora de la equidad, es la educación. El desarrollo de un Plan de Escolarización Infantil del alumnado entre 0 y 3 años es de importancia estratégica para nuestro futuro, contribuye de manera decisiva a superar las desigualdades de partida, y además permite la incorporación al trabajo de un importante número de personas. 43

El desarrollo de mecanismos que mejoren la equidad en el desarrollo de la Educación Obligatoria, la atención a la diversidad, disminuyendo la influencia que del nivel sociocultural de la familia tiene en el éxito escolar. La mejora de la Formación Profesional y una política adecuada de becas para que todos los canarios residan donde residan puedan acceder a los estudios que les capaciten para su inserción en el mundo del trabajo. Una oferta adecuada de Formación de adultos que permita retomar sus estudios a todos aquellos que lo deseen. 44

La mejora de la Formación universitaria y una política adecuada de becas para que todos 45

los canarios residan donde residan puedan acceder a los estudios universitarios que les capaciten para su adecuada inserción en el mundo del trabajo o de la investigación.

- 46 Canarias tiene la condición de Región Ultra periférica y por tanto comparte con otros territorios una serie de políticas emanadas de la Unión Europea que afectan a los trabajadores y trabajadoras que habitan en las mismas. Desarrollar contactos, en colaboración con el área de internacional de la Confederación, con las organizaciones sindicales de las Regiones ultra-periféricas es un objetivo que debemos plantearnos en el marco de las políticas comunes que la UE desarrolla para las regiones Ultra-periféricas.
- 47 Las empresas canarias a partir de la última modificación del REF (Régimen Económico y Fiscal de Canarias) reciben beneficios fiscales para su implantación en África, lo que hace necesaria la relación con los sindicatos africanos, para vigilar el respeto a los derechos de los trabajadores. Es necesario mantener una relación participar de acuerdo con la Confederación estatal, en las acciones de colaboración con los sindicatos de los países africanos en un momento de gran expansión económica del continente, especialmente para la defensa de las condiciones de trabajo en empresas con matriz en Canarias.
- 48 Por otro lado y dada la proximidad de Canarias al Sahara y las relaciones estrechas con el pueblo saharauí, es necesario mantener los lazos de colaboración y cooperación con los trabajadores y trabajadoras saharauís, especialmente con los que viven en los territorios ocupados que mantienen una constante lucha en la defensa de sus derechos.

BLOQUE B: Instrumentos para la Intervención.- 49

Propuesta de Resolución.- INSTRUMENTOS PARA LA INTERVENCIÓN. 50

Hemos intentando en la primera parte de este trabajo de elaboración colectiva hacer un diagnóstico aproximado de la situación económica y sociopolítica de Canarias, con el objetivo de continuar con el análisis y la fijación de objetivos para alcanzar a través de las herramientas de las que disponemos para influir en la realidad que nos rodea. 51

La primera de estas herramientas es lo que tradicionalmente hemos llamado dialogo social, que en Canarias se ha traducido en varios procesos de concertación social entre gobierno, patronales y organizaciones sindicales más representativas, con resultados dispares y que en general han estado caracterizados por los incumplimientos del gobierno con los compromisos adquiridos. 52

El dialogo social es una realidad incorporada a la normalidad democrática en todos los países de nuestro entorno y una de las características fundamentales de eso que hemos venido en denominar como "Estado del Bienestar" que va mucho más allá de sus prestaciones y de los servicios públicos. Se trata de una fórmula permanente para pactar las líneas fundamentales de las políticas económicas y sociales entre los gobiernos y los representantes de los agentes económicos y sociales más representativos. 53

La escasa cultura democrática de quienes han ejercido el poder político en Canarias, salvo honrosas excepciones, ha convertido el dialogo social en una especie de mal menor, de molestia imprescindible para cumplir con los requisitos de la convivencia democrática pero nunca, ni siquiera en sus mejores momentos, ha calado en los sucesivos gobiernos la concepción de esta herramienta como un elemento estratégico de modernización de la economía y acelerador del reparto de la riqueza generada. 54

Pero incluso siendo obvio que la mayor parte de la responsabilidad de los resultados escasos del dialogo social en Canarias corresponde a los gobiernos que se han sucedido, no dejaríamos de ver una parte de la realidad si no fuésemos capaces de atribuirnos también nuestra parte de responsabilidad en unos casos por incapacidad y en otros por debilidad pero siempre en función de la carencia de presión social suficiente para mejorar los resultados de la negociación, porque si en algún ámbito se traduce con nitidez la relación entre capacidad para la presión y resultado de la negociación es precisamente en el ámbito del diálogo social. 55

La combinación de la falta de voluntad de las contrapartes y nuestras limitaciones acabaron por destruir definitivamente los mecanismos del dialogo social en la anterior legislatura, en la que crisis económica y arrogancia política, se mezclaron para acabar por 56

provocar un escenario en el que la pobreza, se extiende por amplísimos sectores de la sociedad canaria afectando no solo a las clases populares, sino incluso a personas que en el pasado formaron parte del pequeño y mediano empresariado y de la llamada clase media.

- 57 Llegados a este punto el primer objetivo es recuperar el diálogo social y dotarlo de sentido y de legitimidad social; la concertación social tiene sentido si contribuye a la mejora de las condiciones de vida de los canarios y las canarias. La crisis económica, la prevalencia de los intereses de los mercados, el abandono público de las personas, las familias y las pymes en dificultades, han provocado un sensible deterioro de la democracia y de todas sus instituciones, de todos los mecanismos democráticos de participación y concertación. Por eso resulta imprescindible que el primer objetivo, la prioridad absoluta del dialogo social sea cerrar la brecha de la desigualdad, recuperar los mecanismos de distribución de la riqueza empezando por la extensión de la protección social. El dialogo social tiene que tener como primer objetivo hacer llegar a todas esas personas que están en riesgo de exclusión o simplemente excluidos de la sociedad que son la prioridad de gobierno y agentes sociales, que hacerles llegar prestaciones y servicios para devolverlos a la vida normal es la primera consecuencia, el primer logro del dialogo social.
- 58 En consecuencia declaramos como prioridad absoluta del dialogo social, de la negociación colectiva, de la acción de Comisiones Obreras Canarias cerrar la brecha de la desigualdad, por tres vías fundamentalmente.- Mejorar la protección social hasta hacerla universal. Garantizar la cantidad y la calidad de los servicios públicos, convirtiéndolos no sólo en herramientas de distribución de la riqueza sino en elementos estratégicos de la construcción de un modelo económico moderno y eficiente. Mejorando la calidad del empleo, recuperando el valor social del trabajo verdadero generador de todas las formas de la riqueza.
- 59 En ese sentido ya hemos hecho propuestas en las mesas de concertación social encaminadas a conseguir objetivos concretos y medibles en esa dirección. Porque el dialogo social como la presión social, son herramientas para la influencia en las políticas económicas y sociales, como todas las herramientas el resultado determina la valoración de su utilidad. Que nadie cuente con nosotros y nosotras para un debate eterno sobre la pobreza y la exclusión social, o caminamos en la senda de la negociación hacía la acción determinada y decisiva sobre la realidad o levantaremos un clamor popular en defensa del reparto de la riqueza que imponga en la calle, en las fábricas, en las escuelas y en los hospitales lo que debió ser una prioridad de las instituciones democráticas desde hace muchos años.
- 60 Por tanto, el objetivo es extender la red Protección Social para que incluya a todos y a todas. Ese sector de la población que vive en la pobreza severa, es la más importante, la primera de las prioridades del proceso de dialogo social. Atender sus necesidades, garantizar al menos en las unidades de convivencia una renta que asegure la supervivencia y cierta capacidad de compra, es un reto que hay que garantizar ya mismo, sin un solo día de retraso más allá del retraso acumulado todos estos años.
- 61 Pero no basta con extender la protección social para generar un marco suficiente de distribución justa de la riqueza. Los servicios públicos son otros de los elementos esenciales de ese proceso de reparto de la riqueza no solo entre clases sociales, sino entre generaciones, entre territorios, ... etc. Cumplen una triple función imprescindibles desde el

punto de vista económico y social. Primero vertebran al país de la manera que ya describimos generando y poniendo en marcha la solidaridad, de los que más tienen con los que tienen menos, de los que trabajan con los pensionistas y con los parados, de los sanos con los enfermos, de los jóvenes con los mayores y de los adultos con los jóvenes. Además son mecanismos de distribución de la riqueza pero además son mecanismos generadores de riqueza y bienestar social en el corto, en el medio y en el largo plazo. No hay sistema económico eficiente sin sistema educativo que lo dote de capital humano cualificado y preparado, sin un sistema sanitario que eleve la calidad de la vida, sin mecanismos de protección social que protegen a la vez a las personas que salen eventualmente del mercado laboral y al tejido productivo de pequeña dimensión que les proporciona bienes y servicios.

La gestión de la crisis se ha cebado con los servicios públicos. La reducción de personal, la reducción de la inversión, la tendencia a la privatización bajo el eufemismo de la externalización han hecho una mella muy importante en la calidad de los servicios públicos. 62

A tenor de esta situación se plantea un debate, para CCOO falso, sobre la "sostenibilidad" de los SSPP. El papel de las Administraciones Públicas es el de garantizar los Servicios Públicos, recuperando de forma inmediata los niveles de inversión anteriores a la crisis. En ese sentido el sindicato debe exigir la garantía de la prestación de los Servicios Públicos, dejándolos fuera de cualquier tentación de discutir su "sostenibilidad" y recuperando la gestión pública de los mismos. 63

Por tanto garantizar las prestaciones de los servicios públicos, mejorar la calidad de las mismas dotarlos de la financiación y gestión debe convertirse un objetivo transversal tanto de nuestra participación en la concertación social como de nuestra presencia en las instituciones órganos de participación ciudadana. Pero también de la acción sindical de las federaciones del área pública y en consecuencia debemos ser capaces de mejorar la coordinación entre las organizaciones del área y la estructura confederal y los mecanismos necesarios de elaboración y debate para ir proponiendo reformas estructurales no para garantizar su supervivencia que es un cuestión de voluntad política, sino para mejorar su eficiencia en las tareas socialmente encomendadas y sus resultados en términos de igualdad, calidad de vida y utilidad social y económica. 64

Pero además de la negociación en las mesas de concertación social y de los acuerdos que se puedan alcanzar el sindicato dispone de otras herramientas para influir en la realidad social como lo es sin duda nuestra presencia en decenas de órganos de participación institucional desde los que podemos seguir influyendo tanto en la hora de las propuestas como sobre el debate que se genere en torno a las propuestas de las otras partes en especial el gobierno. 65

En ese sentido debemos mejorar nuestra capacidad de influencia en las políticas económicas y sociales, especialmente a través de los presupuestos generales de la comunidad autónoma. Especialmente importante es dotar de cobertura presupuestaria a los acuerdos de concertación social y a las políticas de protección social que ya están en marcha. 66

Pero también debemos influir en mejorar servicios públicos estratégicos a través de nuestra participación en foros como el consejo canario de la salud o los consejos escolares 67

con especial atención al consejo canario de formación profesional que debe como mínimo y en el peor de los casos, ser el altavoz público desde el que proponer alternativas a un sistema de formación profesional plagado de insuficiencias e incapaz de contribuir a resolver los graves problemas de cualificación profesional de una parte considerable de los trabajadores y trabajadoras de Canarias con una preocupante incidencia entre los menores de 30 años.

- 68 Prácticamente todas las estructuras federativas están relacionadas de una u otra manera con algún o algunos foros de participación institucional y todas en mayor o menor medida forman parte de la amplia representación de compañeros y compañeras que tenemos en esos foros. Mejoraremos la calidad de nuestra participación institucional y sobre todo su utilidad si somos capaces de mejorar el intercambio de información y la comunicación entre las políticas institucionales de las federaciones con la secretaria correspondiente de la dirección confederal.
- 69 Igualmente la relación de órganos en los que participamos como quienes nos representan en los mismos debe ser una información que manejen las estructuras del sindicato para quien considere que nuestra representación en algún foro puede ayudar en algún trabajo concreto y siempre a través de los órganos de dirección correspondientes puedan contar con el apoyo de nuestra representación.
- 70 Por el contrario si no somos capaces de darle utilidad y seriedad a la participación institucional, estaremos abriendo la puerta a la estrategia que parecen compartir los socios de gobierno de vaciar de sentido a la participación institucional nacida y legitimada en la representatividad de las organizaciones que la protagonizan con la participación ciudadana que siendo respetable y deseable no cumple con los mismos requerimientos de representatividad y en consecuencia tiene un plano constitucional y legal distinto.
- 71 Pero si hablamos de reducir la brecha de la desigualdad como objetivo prioritario del futuro inmediato, no podemos dejar de hablar de la calidad y la cantidad del empleo, siendo este el primer y más importante de los mecanismos de generación y distribución de la riqueza.
- 72 La protección social, los servicios públicos y el empleo han sido la triada de sacrificios que durante la recesión y en nombre de la austeridad fueron requeridos a la ciudadanía. Estuvimos en contra de hacer esos sacrificios y de colocar los intereses de los inversores por encima de las necesidades de las personas. Pero ese debate terminó. La economía canaria crece a un ritmo cercano al cuatro por ciento en el momento en el que se redactan estas líneas y viene con ritmos de crecimiento aceptables desde hace casi dos años, y ni mejora la protección social, la tasa de cobertura del paro no hace más que disminuir y aunque crecen moderadamente los recursos destinados a las prestaciones de subsistencia no lo hacen a un ritmo suficiente siquiera para que no se siga extendiendo la mancha de la pobreza y la exclusión social. Ni mejoran los servicios públicos y basta con oír la valoración social para apreciar este hecho y el empleo que se genera es en exclusiva en precario y o a tiempo parcial.
- 73 La recuperación de los derechos perdidos durante la recesión económica por los trabajadores y trabajadoras en activo, la lucha por un empleo estable y de calidad, son aspectos de esa distribución de la riqueza que hasta que no se produzcan, hasta que no se

consigan no será posible detener el constante crecimiento de la distancia entre los que más tienen y los que menos, entre las rentas del capital y del trabajo.

Por tanto todos los trabajos son importantes pero el núcleo duro de la recuperación económica está en los salarios, los derechos y el empleo, y estas son materias de negociación colectiva, de acción sindical en la más académica de sus interpretaciones. Estas son materias que lógicamente corresponden al ámbito de actuación de las federaciones, pero en la medida de nuestras posibilidades debemos además de reforzar su trabajo abrir espacios para convenios colectivos de ámbito regional, presionando para exigir organizaciones patronales de ámbito autonómico para tener interlocutores con los que negociar estos convenios, reforzando el carácter de reguladores de la actividad laboral de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y la supremacía de los convenios de ámbito regional sobre el convenio de empresa. 74

No negaremos que son reacias las organizaciones empresariales a negociar otras cosas que no sean exenciones o subvenciones, pero habrá que presionar y convencer de que la recuperación de la mayoría social, incluidas esas miles de pequeñas empresas que forman la mayor parte del tejido productivo de Canarias, depende en gran medida de que los salarios se recuperen del descenso de estos últimos años, de que los horarios, las jornadas y el resto de los derechos vuelvan para permitir el consumo de bienes y servicios, de que el empleo estable y de calidad no sólo permita incrementar el valor añadido de la producción sino también incorporar a miles de personas al consumo y la demanda interna. 75

En resumen nuestro trabajo nuestra capacidad de proponer, presionar y negociar, nuestra legitimidad para participar y nuestra acción sindical deben orientarse a cerrar esa enorme brecha de desigualdad que ya caracterizaba a la sociedad canaria antes de la crisis pero que en estos años, entre los efectos de la recesión y las medidas que se tomaron para afrontarla, se ha disparado y ahora en los primeros años de crecimiento se abre todavía con más intensidad. Nuestra organización es la primera de Canarias en afiliación y en representatividad, una herramienta necesaria para el trabajo que nos proponemos, pero en la misma medida ese trabajo es la clave de la recuperación del sindicato, CCOO ha sido una de las víctimas de ese proceso de empobrecimiento colectivo y de destrucción de empleo, en este momento es una de las herramientas necesarias en la recuperación y será beneficiaria de este esfuerzo. 76

La reducción de la precariedad laboral, de la contratación temporal, poner fin a las horas extraordinarias que se hacen de más y que impiden la creación de empleo, por el cumplimiento de las condiciones pactadas, de la cotización de la totalidad del tiempo trabajado, el retorno a la Administración Pública todos aquellos servicios "privatizados" o externalizados. 77

La acción sindical por la mejora de la calidad del empleo debe abarcar también el sector público, recuperando los niveles de empleo anteriores a la crisis e introduciendo cláusulas "sociales" en los pliegos de condiciones de las contrataciones públicas para garantizar en todo caso la calidad del empleo: subrogación, condiciones de convenio,... 78

Pero no estamos solos. En el camino que señalamos tenemos algunos compañeros de 79

viaje. En primer lugar la Unión General de Trabajadores con la que tenemos ya muchos años de unidad de acción y de trabajo conjunto en muchas materias y con la que pretendemos reforzar esa unidad que es un patrimonio no solo de las organizaciones sino de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de Canarias.

- 80 De la misma manera trabajaremos con lealtad y desde la voluntad de incidir en las coincidencias por encima de las discrepancias con todas las organizaciones sindicales de clase de Canarias, con las que hemos construido ya espacios de colaboración que queremos seguir potenciando.
- 81 Por último mantendremos la puerta abierta a la colaboración y el entendimiento con todas las organizaciones sociales con las que podamos coincidir en la gama de actividades que componen nuestra intervención sociopolítica y que va desde colaboraciones específicas y puntuales con la asociación de la guardia civil a la participación en las plataformas sociales contra la ley del suelo.
- 82 Dar la vuelta a la hegemonía neoliberal que se aprecia en todos los órdenes de la vida social, es un objetivo prioritario para el sindicato, es indispensable generar las condiciones para que los valores que aboguen por un reparto justo de la riqueza generada por el trabajo honesto, por los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, por las medidas que favorezcan a los que más lo necesitan que defendemos desde CCOO, junto a otras fuerzas de carácter progresistas, se conviertan en los valores de la mayoría social. Desarrollando las Alianzas con la Sociedad, para ganar la hegemonía de las ideas y los valores sociales

BLOQUE C: Puesta al día de la herramienta. Las CCOO Canarias.-

83

PROPUESTA BLOQUE C.-

84

La segunda década del siglo XXI están siendo los años en los que se manifiestan con mayor crudeza los resultados de la ofensiva ultraliberal que ha devaluado el trabajo hasta límites nunca conocidos en Europa desde la finalización de la II Guerra mundial, y en el Estado español y en Canarias desde el final de la dictadura. No se trata solo de la devaluación de la negociación colectiva fruto de un marco legislativo muy adverso, reformas laborales sucesivas del PSOE en 2010 y del PP en 2012, y por tanto de los salarios y las condiciones de trabajo. Sino también del desmantelamiento de los servicios públicos e incluso de la limitación de las libertades ciudadanas para intentar limitar la respuesta social. La reducción del gasto público para hacer frente a las imposiciones de la UE de reducción del déficit público aún a costa del empleo, de los salarios y de deprimir el consumo interno, ha traído nefastas consecuencias a un territorio como Canarias. Un territorio históricamente penalizado con bajos salarios y alto desempleo fundamentalmente por la naturaleza de su estructura económica, basada en la escasez de inversión de alto valor, intensiva en mano de obra poco cualificada en el sector servicios, que ha visto crecer el desempleo, la pobreza, la precarización del trabajo, y el retroceso de los servicios públicos justo en el momento que más se requieren. Canarias ahora pasa por el duro trago de ver como crece la riqueza en el archipiélago por encima de la media del resto de las comunidades autónomas, sin que se produzca la necesaria redistribución por la vía del empleo, de los salarios y de la fiscalidad.

85

Ante esta situación el sindicato se encuentra ante la tarea de emprender una dura contraofensiva, no solamente en el campo de las relaciones laborales para ganar posiciones, sino también, y sobre todo, en el terreno de las ideas y los valores. Parcela en la que los valores y el modelo ultraliberal ha avanzado y es asumido cada vez más por amplias capas de la sociedad, a pesar de los estragos y el sufrimiento que está causando en la gran mayoría, en la clase trabajadora, en las personas jóvenes condenadas a emigrar para acceder al empleo, en los derechos de las mujeres, en las familias sumidas en la pobreza. De ahí la necesidad de ganar hegemonía social, de llegar a la mayoría con discurso, con un lenguaje claro, con alternativas y propuestas.

86

Este avance de posiciones es necesario en el campo de las relaciones laborales, y también en el campo de lo sociopolítico. Porque es necesario de reforzar el valor del trabajo y las ideas que defendemos como alternativa al modelo imperante de la derecha ultraliberal. Esta una tarea que en el archipiélago no se puede emprender en solitario CCOO Canarias, que desde la independencia de nuestra organización, requiere de importantes alianzas estratégicas y del esfuerzo y compromiso de más agentes. Pero no cabe ninguna duda que

87

es necesario engrasar la maquinaria para situar a las Comisiones Obreras Canarias en la mejor de las disposiciones para poder afrontar sus compromisos en el momento en el que más se endurece el conflicto entre el capital y el trabajo, en el momento en el que es necesario que la mayor organización obrera de Canarias despliegue todo su potencial y se ponga a punto para afrontar con solvencia este pulso.

- 88 CCOO Canarias es la mayor organización sindical del archipiélago. A pesar de que el marco legislativo, muy adverso, al que ya nos hemos referido, ha devaluado el papel central del convenio colectivo y la negociación colectiva, CCOO sigue siendo la mayor organización de Canarias en afiliación, y también en representación. No obstante, nuestra organización debe incrementar su capacidad de negociación incrementando sus potencialidades y fortaleza. La capacidad de negociación de una organización sindical reside en su capacidad de movilización, de ejercer presión en el conflicto capital trabajo, tanto en el campo de la empresa, como en el terreno sociopolítico.
- 89 Ganar la batalla de las ideas, confrontar con solvencia ante el pensamiento único ultraliberal requiere conectar con la mayoría, con los y las que peor lo han pasado y lo están pasando en estos años de crisis, en un territorio especialmente maltratado por las políticas impuestas por la tendencia imperante. No obstante, la movilización solo se consigue en torno a ideas y propuestas claras, explicadas también con la claridad suficiente para que sean entendidas por aquellas personas a las que dirigimos nuestros mensajes.
- 90 Ideas claras con las que dar la batalla en la defensa de la justicia social, la democratización de la economía, y mayores cotas de libertad para la población trabajadora. Propuestas claras, capaces de conectar, de conseguir sintonía, de movilizar por la consecución de objetivos claros. Todo ello transmitido con mensajes claros, bien contruidos y dirigidos hacia su objetivo de la forma más eficaz posible.
- 91 Por tanto, la formación y la comunicación van a ser dos cuestiones nucleares en torno a las cuales basar el crecimiento y la extensión del sindicato, de sus ideas, de sus propuestas, del incremento de su fuerza y capacidad para la movilización y la negociación.
- 92 El discurso del sindicato, sus propuestas en el campo de las ideas para ganar hegemonía social, con propuestas en el campo sociopolítico, en la empresa, dirigido a la clase trabajadora y a amplias capas de la sociedad, hacia la mayoría, hay que defenderlo con solvencia. La formación sindical juega y ha de jugar en el futuro en CCOO Canarias un papel aún más protagonista en el fortalecimiento de nuestra historia, valores y principios. Es una herramienta imprescindible para cualificar a nuestros cuadros en los distintos niveles para la adquisición de habilidades teóricas y prácticas para la construcción, en nuestros ámbitos concretos de Canarias, de los discursos y las propuestas concretas, así como la puesta en práctica de las acciones necesarias para la realización de una acción sindical cada vez más puesta a punto. Se constituirá una Comisión de Formación Sindical que, en coordinación con el plan de formación sindical de la Escuela Confederal Muñoz Zapico, que elabore y lleve a cabo un plan de formación sindical que tenga muy en cuenta las especiales características del desarrollo concreto de la acción sindical en Canarias como territorio discontinuo, con la población trabajadora muy dispersa, que tenga muy en cuenta los componentes concretos del sindicalismo del archipiélago que pugna con nosotros, así como la situación y estructura de la

sociedad a la que dirigimos todos nuestros esfuerzos. De igual manera se participará del Programa de Formación de la Escuela Superior de Sindicalistas, para la formación sobre los principios y estrategias de Comisiones Obreras.

Las propuestas, la elaboración del sindicato, no basta con que llegue a la empresa, tiene que llegar a las trabajadoras y trabajadores, el mensaje tiene que calar. Tiene que ser ilusionador, movilizador, pero para eso tiene que ser comprensible. No tiene que llegar solo a la población trabajadora, también a las personas en paro, a las personas jóvenes, tiene que llegar a la mayoría social. Necesitamos dotarnos de una política de comunicación. 93

Los grandes medios de comunicación se concentra cada vez más en la Banca y las grandes empresas, las multinacionales, lo que implica el control de la comunicación y por ende el desplazamiento de la presencia de los sindicatos, cuando no su abierto desprestigio. Lo que ha terminado calando en la percepción que de los sindicatos tiene un porcentaje significativo de la población. 94

Los mercados saben que tan importante como la realidad, es el relato que se hace de ella, por eso lo que se publica, salvo contadas excepciones, está cada vez más relacionado con lo que interesa a los dueños de los medios. Se usa el control de los mismos para contar una visión sesgada y favorecer la versión que interesa a los mercados, lo que hace cada vez más difícil a los sindicatos exponer su propio relato de la realidad. 95

Puesta al día del lenguaje. 96

Es necesario poner a punto el lenguaje. Tenemos que ser conscientes de que hemos construido un lenguaje "muy para adentro", una especie de argot. Que manejamos con soltura dentro del sindicato pero que fuera a veces suena extraño. Existe una gran preocupación por los canales, que lógicamente hay que abordar, pero tenemos dificultades para percibir que, a veces, con lo que cuesta que el mensaje llegue a su destino, el código en el que está elaborado, a lo mejor no es muy entendible. No ocurre solo con el lenguaje interno que acostumbramos a hablar en el sindicato, también tiene que ver con el lenguaje con el que hablamos en el ámbito profesional, sectorial, en el ámbito de la empresa. Aquí existe un lenguaje que merece la pena manejar con soltura porque es el que se entiende en este ámbito, aunque tenemos que procurar no encerrarnos demasiado en él, porque probablemente lo entiendan muy bien las personas que lleven más tiempo trabajando en la empresa o sector, pero que probablemente no conecte bien con las trabajadoras y trabajadores más jóvenes que recién se integran al trabajo. 97

Sobre todo tenemos que saber diferenciar los ámbitos en los que se utiliza el lenguaje. El mensaje dirigido a la opinión pública no puede tener el mismo lenguaje que el comunicado en empresa. A veces enviamos a los medios de comunicación o colgamos en las redes sociales mensajes que solo entienden las personas que trabajan en una empresa o un sector, y no nos damos cuenta que los mensajes dirigidos a la población en general requieren un mensaje claro e inteligible. 98

Los medios de comunicación. Profesionalización de los gabinetes de prensa. 99

- 100 Es necesario avanzar hacia la profesionalización de los gabinetes de prensa. La labor de profesionales de la comunicación nos hará avanzar en el uso del lenguaje más adecuado a los distintos canales que estemos utilizando. Es necesario mantener en Canarias una relación con el colectivo de profesionales de los distintos medios de comunicación en las distintas islas y/o sectores. Los medios de comunicación son empresas en la mayoría de los casos privadas con claros intereses económicos y líneas editoriales que no vamos a cambiar. Pero la realización de encuentros con profesionales de los medios puede ayudarnos a que comprobemos como se nos ve desde fuera y que opinan las personas profesionales de la calidad de la información que emitimos. Para tener una relación fluida con personas profesionales de la comunicación es importante tener profesionales de la comunicación dentro del sindicato que nos ayuden también en esta tarea.
- 101 Los gabinetes de prensa del sindicato además de difundir a los medios de comunicación la información que generamos, tienen que estar profesionalizados para contribuir a la elaboración de la comunicación hacia estos medios. Debemos entregar la información más elaborada. A veces contamos el resultado de nuestra acción sindical y no acertamos a relacionar esa acción sindical con las cuestiones que realmente preocupan a la opinión pública. No sabemos o tenemos dificultades para construir la noticia, necesitamos profesionalizar la información que generamos que es mucha.
- 102 Los canales de comunicación, Utilización de los canales tradicionales y de los nuevos canales, la utilización de las TIC y las redes sociales.
- 103 Hoy en día accedemos a más y nuevos canales de comunicación pero no debemos perder de vista los tradicionales.
- 104 La comunicación mano a mano, boca a boca, la octavilla, el comunicado el tablón de anuncios. El local de la sección sindical. Todo esto tiene que ver con el ambiente y con la vida del sindicato en la empresa. La penetración en la PYME con la visita y la tradicional entrega de información y propaganda. El mensaje directo. No puede perderse de vista la utilidad de todos estos canales, teniendo en cuenta la utilización del lenguaje más apropiado para que nuestros mensajes, propuestas, alternativas, llamadas a la movilización, lleguen de forma clara.
- 105 El esfuerzo por comunicar con la sociedad debe abarcar todos los medios posibles desde la presencia en los medios tradicionales, especialmente los de carácter público, a las redes sociales en las que debemos incrementar nuestra presencia. Así como la posibilidad de colaborar con otros actores sociales, en proyectos alternativos de comunicación que incluya TV y radio, para abrir un hueco en el panorama informativo excesivamente controlado. Más allá de las redes sigue siendo necesario tener presencia en los medios convencionales, exigiendo a los medios públicos nuestro espacio y desarrollando nuestros propios medios, o al menos colaborando para que se puedan desarrollar. Debemos relanzar Tierra Canaria, nuestra histórica publicación. No para incrementar su periodicidad y convertirla en un difusor de actualidad sindical, pero sí para convertirla en un instrumento de análisis y debate con una periodicidad razonable y difusión en formato digital.
- 106 No obstante hoy en día tenemos a nuestra disposición nuevos canales de comunicación

relacionados con la TIC. Será necesaria formación sindical concreta para sacarle el máximo partido a nuestros espacios Web, a las redes sociales, a la utilización en unos y otros del soporte audiovisual. Pero no debemos perder de vista, que sacarle el máximo partido a estos nuevos canales de comunicación, que tanto pueden enfocarse a la información más profesional, de empresa o sectorial, como al ámbito más amplio de información a la opinión pública en general, tiene también que ver con el nivel que seamos capaces de alcanzar en la profesionalización del tratamiento interno de la información, community managers, y a la implicación del mayor número de cuadros posible en la difusión de la información, activistas en las redes sociales.

Mejorar la organicidad del sindicato, adecuación y dimensión de estructuras y órganos.

107

Es necesario mejorar la organicidad del sindicato allí donde sea preciso, pero también asumir que es necesario adecuar las estructuras y órganos del sindicato a la realidad de cada ámbito. No tiene sentido que una gran organización no le de vida sindical a sus órganos y no los reúna. Como tampoco tiene sentido que una pequeña organización se dote de órganos que no se reúnen en todo el mandato por falta de actividad adecuada para un órgano concreto, o por falta de masa crítica para poderlos dotar.

108

Igualmente, debemos buscar un sistema que dote de equilibrio a la relación entre la dimensión de la organización y su órgano de dirección. En este sentido, renovamos el compromiso alcanzado en el IX congreso de la CS de CCOO Canarias en lo relativo a la dimensión de sus órganos, para que su comisión ejecutiva de CCOO Canarias no tenga más de 10 componentes sin contar la secretaría General, y su consejo no más de 70. De igual forma las Federaciones que integran la CS de CCOO Canarias, se comprometen a tender a no superar este número de componentes de sus Consejos y Comisiones Ejecutivas. Las Comisiones Ejecutivas de las Uniones Insulares de las islas capitalinas, sin contar la secretaría General, tendrán entre 4 y 6 componentes y su Consejo Insular no superará las 37 personas componentes. Las Uniones Insulares de las islas no capitalinas con estructura orgánica, tendrán una comisión ejecutiva de entre 3 y 5 componentes incluyendo a la secretaría General, y su consejo no superará las 25 personas componentes. Los consejos de las Federaciones y de las Uniones Insulares con estructura orgánica deberán constituirse después de celebrado el Congreso de CCOO Canarias y, en cualquier caso, la constitución de estos consejos se llevará a cabo siempre antes de que transcurran 6 meses desde la celebración del Congreso de CCOO Canarias.

109

Fortalecer las federaciones para aumentar la capacidad de presión y Negociación, reforzar funcionamiento de sus estructuras y órganos.

110

No cabe duda que ante el avance del pensamiento único ultraliberal, el intento de desprestigiar a las organizaciones sindicales y debilitar la negociación colectiva, se está produciendo una resituación y un rearme ideológico del sindicato. Una ofensiva sociopolítica por crear hegemonía social, para enfrentarnos al pensamiento único, para crear espacios de solidaridad, de movilización social y de lucha.

111

Estos espacios de movilización y lucha por recuperar derechos y libertades son múltiples y diversos, pero deben alcanzar y alcanzan una importante dimensión en el campo de la

112

empresa y el sector, donde las federaciones tienen su campo de acción. Las federaciones de CCOO Canarias no deben dejar de asumir en su ámbito sectorial, en coordinación con la CS CCOO Canarias y con las Uniones Insulares, esta acción en el ámbito campo sociopolítico, con una dimensión institucional, la presión por la mejora del marco general con instituciones y patronales.

- 113 La otra labor fundamental, el contacto directo con las trabajadoras y trabajadores, jugando el papel protagonista que nos corresponde como sindicato mayoritario en Canarias, en la lucha por devolver al trabajo el papel central que debe jugar como factor económico. Aquí nuestro mayor activo es la afiliación y la representación, las federaciones juegan el papel de tensar y poner a punto el ambiente de movilización y lucha para ganar capacidad de negociación.
- 114 Es fundamental aumentar esta tensión. En Canarias, con unas patronales encajadas en el ámbito provincial y la ausencia de interlocutores en el ámbito de comunidad autónoma, el debilitamiento de los convenios colectivos provinciales ha tenido un efecto perverso en la cobertura de los convenios colectivos y en el empeoramiento de las condiciones de trabajo. Recuperar este terreno requiere aumentar la capacidad de movilización y negociación, y un reforzamiento de las federaciones de CCOO Canarias para avanzar hacia este objetivo.
- 115 Debe incrementarse la colaboración entre ramas y Confederación, para coordinar la acción institucional en ámbitos directamente relacionados con la acción sindical y la negociación colectiva como el Consejo Canario de Relaciones Laborales, el Tribunal Laboral Canario, y los contactos con la ITSS. Debe mejorarse la calidad de los servicios jurídicos, herramienta inseparable de la acción sindical. Mejorar los instrumentos de comunicación como ya hemos analizado antes, creación de gabinetes de prensa federales profesionalizados en coordinación con gabinetes de prensa de Uniones Insulares y CS de CCOO Canarias. Racionalización de los recursos sindicales a veces concentrados en grandes secciones sindicales con posibilidad de federarlos. Cooperación interfederal en zonas de concentración de centros de trabajo. Mecanismos para llegar a los pequeños centros de trabajo y mantener una actividad sindical sostenida donde no es posible la sección sindical y, en muchas ocasiones, tampoco la representación. Mejorar los canales de participación de la afiliación en la actividad sindical cotidiana pero, sobre todo, en los procesos de negociación colectiva. Vida orgánica y puesta a punto de los órganos de dirección federales, Comisiones Ejecutivas y, sobre todo, Consejos que deben reunirse, debatir y tener fórmulas viables de renovación continua, que mejoren su funcionamiento y el debate de todas las estructuras y organizaciones que componen cada federación, como fórmula para mantener la puesta a punto e incrementar la tensión ante nuestros interlocutores y avanzar en capacidad de negociación.
- 116 **Fortalecer las Uniones Insulares, la extensión de la respuesta sociopolítica a todo el territorio, avanzar en la capacidad de dirección de las uniones insulares.**
- 117 Para extender la contraofensiva de CCOO Canarias por las siete islas contra el pensamiento único ultraliberal para librar la batalla de los valores, en la construcción de una nueva hegemonía social de las ideas de justicia social, democratización de la economía y mayores cotas de libertad de la población trabajadora, la mejor herramienta de la que dispone la organización son las Uniones Insulares. Las Uniones Insulares, siguiendo las directrices de los órganos de dirección de CCOO Canarias, y en coordinación con las federaciones en cada

isla, son las encargadas de llevar en su ámbito a la práctica el discurso y las propuestas sociopolíticas de CCOO Canarias. Son el mecanismo de extensión de la respuesta sociopolítica a todos los territorios del archipiélago.

Para poder llevar a cabo esta tarea con la necesaria solvencia, es necesaria una estrecha coordinación entre las Uniones Insulares y los órganos de dirección de CCOO Canarias, y también se requiere un reforzamiento y aclaración de las estructuras de dirección y funcionamiento de las Uniones Insulares. Para avanzar en la capacidad de dirección de las uniones insulares, es necesario disponer con criterios claros, cual es la estructura de cada una de ellas. Esta estructura, será orgánica en las islas de Tenerife y Gran Canaria. No obstante, en el resto de las islas podrá ser funcional u orgánica, en función de la concreta realidad insular, de la masa crítica, de la disponibilidad de cuadros y de las diversas variantes que pudieran darse en cada una de las islas, y será acordada por cada uno de los congresos de las Uniones Insulares. 118

Las Uniones Insulares de las islas capitalinas en su congreso se dotarán de estructura orgánica eligiendo secretaría General, Comisión Ejecutiva y determinando el número de miembros de su Consejo Insular. 119

Las Uniones Insulares de las islas no capitalinas en su congreso podrán optar por dotarse de órganos de dirección con la elección de secretaría General, Comisión Ejecutiva y determinando el número de miembros de su consejo insular, o bien podrán optar por dotarse de una estructura funcional que actuará por delegación de los órganos de dirección de la CS de CCOO Canarias. En este caso, el Congreso de la Unión Insular que optara por dotarse de estructura funcional, elegirá en su congreso la secretaría General y un equipo de trabajo de tres personas incluida la persona que ocupe la secretaría general. En las uniones insulares con estructura funcional, la persona que ocupe la secretaría General formará parte del Consejo Sindical Canario. En el caso de que correspondiera más de una persona representante de la Unión Insular en el Consejo Sindical Canario, la Comisión Ejecutiva de la CS de CCOO Canarias convocaría una Asamblea Insular con el mismo procedimiento del proceso congresual en la que realizaría esta elección. 120

Afiliación y representación, fidelización, promover participación de mujeres, jóvenes y colectivos específicos. 121

La afiliación es el primer activo del sindicato, desde ahí nos llega la militancia que permite nuestros órganos de dirección y representación, nos llega la independencia política que se sustenta en la solvencia que nos dan nuestras cuotas y nos llega la capacidad de extender nuestras posiciones y propuestas entre los trabajadores y trabajadoras y en la sociedad. 122

Pese a la pérdida de afiliación que hemos tenido estos últimos años seguimos siendo la organización de cualquier tipo con mas personas incorporadas. Con todo no ponemos el subrayado ahí para tranquilizarnos sino para indicar que estamos en condiciones de primero parar la perdida de afiliación que ha descendido su ritmo hasta el punto de prácticamente detenerse en estos últimos meses, para luego empezar a crecer y recuperar el músculo y la capacidad que tuvimos en el pasado reciente. 123

- 124 Pero recuperar afiliación depende tanto de la capacidad de hacer nuevos afiliados y afiliadas, como de mantener a los que tenemos afiliados ya, reduciendo los índices de rotación relativamente altos que tenemos. Para ello es necesario en primer lugar mejorar la cantidad y la calidad de nuestros servicios pero no bastará con eso, tendremos que seguir buscando fórmulas que personalicen la atención que recibe nuestra afiliación, que abran espacios virtuales y reales para contar con su opinión en temas y materias concretas sobre las que quieran pronunciarse.
- 125 La experiencia nos ha enseñado que la afiliación no depende tanto de campañas de carácter puntual que hemos intentado sin éxito, como de un trabajo sistemático y permanente encaminado a dejar ver a las personas que se nos afilian las ventajas y derechos que ganan en su condición con respecto a las que no lo están. Encaminado a que esas ventajas no sean una foto fija sino que se vayan generando otras y que incluyan tanto servicios de calidad con especial incidencia en los aspectos jurídicos y formativos, como nuevas fórmulas de participación en la vida y en las decisiones del sindicato.
- 126 La crisis económica y , sobre todo las políticas equivocadas que se han llevado a cabo y que han alargado y alargan esta situación cada vez más adversa para los y las más débiles, sin poner en marcha acciones progresivas que utilicen los servicios públicos, lo público, los recursos públicos como motor de la recuperación, ha castigado en Canarias de forma especial a jóvenes, mujeres e inmigrantes. Colectivos a los que afecta con mayor crudeza el paro y el trabajo precario. Trabajo que no es trabajo. Trabajo que se aleja de su concepto principal como derecho y como factor económico capaz de crear riqueza y de repartirla. "Trabajo" precario que incrementa y generaliza la figura de personas pobres con empleo. La externalización de actividades por parte de las empresas, la aparición y generalización de la figura del falso autónomo, la subcontratación, el teletrabajo, todo ello en un marco legal adverso para la negociación colectiva. CCOO Canarias pondrá en marcha durante todo el mandato acciones para fidelizar e incrementar la afiliación, comenzando por la afiliación sistemática de todas las personas que se han presentado en las listas de CCOO y aún no se han afiliado, y continuando por fomentar e incentivar la afiliación de los colectivos específicos a los que nos acabamos de referir.
- 127 La atención-organización mancomunada en zonas de alta concentración de la actividad.
- 128 La geografía y la estructura del modelo económico de Canarias, con una actividad industrial moderada y ausencia de industria pesada, hace que la localización de los centros de trabajo sea muy dispersa. Por tanto, debemos desarrollar estrategias de colaboración entre organizaciones y estructuras que nos permitan una mayor racionalización de los recursos para llegar a los centros de trabajo. Incluso ir más allá, y establecer estructuras colaborativas que permitan sostener la atención en los lugares donde se produce una cierta concentración de centros de trabajo, en muchos casos conviviendo empresas grandes con medianas y pequeñas, y de actividades muy diferentes. Estas concentraciones se producen en zonas turísticas, puertos, aeropuertos y polígonos industriales. Ante la dispersión de empresas en siete islas y 88 municipios, es necesario superar el aparcamiento en el que tendemos a mover las ramas, para aprovechar la oportunidad que se nos brinda de extender la afiliación en estas localizaciones. En esta labor de colaboración entre ramas, con la creación de equipos interramas e, incluso, con el intento de establecer estructuras

mancomunadas interrrama estables, deben jugar un importante papel de coordinación las Uniones Insulares.

Participación y transparencia.

129

La afiliación es el mayor activo de nuestra organización. La sección sindical es la célula donde se produce la participación de la afiliación en la empresa. Debe ser una tarea prioritaria de las federaciones mantener a las secciones sindicales con sus órganos actualizados, contribuir a su funcionamiento y vida sindical, fomentar la participación de la afiliación de forma activa en la sección sindical, y la participación de las secciones sindicales en las federaciones a través del constante contacto y de la participación de estas en los órganos de dirección federales, consejos.

130

No obstante, es preciso que las ramas reflexionen sobre formulas funcionales de participación permanente, para aquellas personas afiliadas que trabajan en pequeñas empresas en las que no se puede participar a través de la sección sindical. Para articular de esta manera formas de participación en el quehacer sindical desde núcleos diferentes a la sección sindical.

131

Debemos articular mecanismos de participación de la militancia en la toma de decisiones, no solo en los procesos congresuales en los que los índices de participación siguen siendo bajos, sino, sobre todo, en la acción sindical y en los procesos de negociación colectiva. Aquí, sin abandonar los procedimientos tradicionales, debemos aprovechar las TIC para encontrar canales que, más allá de la mera información, sean bidireccionales para fomentar mayores cotas de participación.

132

Ante las campañas de descrédito de los sindicatos, debemos responder con un incremento de la transparencia, sobre todo, en lo concerniente a la gestión de los recursos.

133

Los Servicios. El servicio jurídico.

134

CCOO Canarias como sindicato de clase tiene la vocación de conseguir avances las condiciones de trabajo y en la democratización de la economía para toda la clase trabajadora. No obstante, es necesario primar la afiliación, que es el mayor activo del sindicato para poder avanzar en la consecución de cualquier horizonte, de cualquier objetivo. Debemos dar un trato diferenciado y preferente a la afiliación. En este sentido, quizás la más clara de las acciones que se dirigen únicamente a la afiliación de forma diferenciada con respecto a la población trabajadora no afiliada son los servicios. Uno de los servicios más valorados son los servicios jurídicos, siendo una de nuestras principales fuentes de afiliación, aunque también, presenta una amplia necesidad de mejora.

135

Tanto las secciones sindicales como en las tareas de extensión sindical, se debe hacer un esfuerzo por llevar la oferta de servicios a la afiliación al centro de trabajo. Se debe homologar la carta de servicios que se ofrece a la afiliación en las siete islas, consiguiendo propuestas similares en cada una de ellas. Mejorar y especializar la oferta de servicios hacia las necesidades concretas de colectivos específicos; personas jóvenes, paradas, autónomas.

136

- 137 Se debe avanzar hacia la integración de las asesorías y servicios jurídicos federales en el servicio jurídico de CCOO Canarias. Se deben buscar fórmulas para que, considerando todos los protocolos y directrices confederales, esta integración resulte razonablemente factible.
- 138 La tarea en materia de recursos humanos, en el próximo periodo congresual es seguir avanzando en el marco de las relaciones laborales y seguir cumpliendo con los compromisos con nuestro personal asalariado, basando nuestra actuación en los siguientes objetivos:
- 139 La consulta previa a la representación legal de los trabajadores de todas aquellas decisiones o actuaciones en materia de recursos humanos, previo a su acuerdo por parte del órgano de dirección.
- 140 Política de formación e información permanente, para favorecer la polivalencia del personal asalariado al servicio de la C.S. de CC.OO. Canarias.
- 141 Negociación del Convenio Colectivo que en la actualidad se encuentra prorrogado y en vigor.
- 142 Avanzar en la negociación de la Relación de Puesto de Trabajo, que sirva como instrumento técnico y objetivo para la ordenación de los recursos humanos, la promoción profesional, la estructura salarial y la definición de los puestos de trabajo.
- 143 Potenciar el Comité de Seguridad y Salud, como instrumento para disponer de una política en materia de seguridad y salud laboral, informada y participada por el personal al servicio de CC.OO.
- 144 Colaborar con la C.S. de CC.OO. en el avance en un documento que homologue las condiciones de trabajo del personal asalariado de toda la Confederación (clasificación profesional, horas efectivas de trabajo, vacaciones, permisos, días libres suplementarios, días de compensación, prevención riesgos, etc.).
- 145 Cooperar con la Unidad Confederal de Recursos Humanos, apoyando una política de gestión de recursos humanos más profesionalizada y en el avance de la homologación de las condiciones laborales en el marco de la C.S. de CC.OO..
- 146 Los recursos económicos. Adecuada administración de los recursos financieros. Ley de participación Institucional.
- 147 En estos últimos años se han producido dos realidades que merecen mención. Aunque a pesar de la crisis económica, del incremento del desempleo y de la disminución del número de empresas, la afiliación ha resistido, el descenso que la misma ha experimentado, ha traído consigo un importante descenso de los ingresos. No obstante, Canarias ha sido uno de los pocos territorios en los que Comisiones Obreras ha avanzado en el desarrollo del artículo 7 de la Constitución, en lo concerniente a la regulación expresa de la financiación de los sindicatos. La aprobación de la Ley de Participación Institucional, después de una larga negociación en el marco de la Concertación Social y un largo trámite parlamentario, supone la consolidación de una importante vía de financiación que garantiza los recursos económicos

más allá de los avatares de la política que podrían afectar negativamente a la necesaria independencia de las organizaciones sindicales. Una vez concluya la fase de elaboración reglamentaria, y una necesaria modificación de este marco legal, esta vía de ingresos compensará, en buena medida, la pérdida de ingresos por bajada de afiliación, y supondrá un paso adelante en la consolidación de una parte importante de los ingresos.

CCOO Canarias, en el menor tiempo posible, utilizará el mismo sistema contable y las mismas herramientas administrativas y tecnológicas confederales diseñadas para una mejor gestión de los recursos. Todo ello en coordinación con el Centro de Gestión Financiero Confederal a desarrollar por la CS de CCOO para mejorar la planificación y organización de los recursos económicos. 148

Se avanzará hacia el objetivo de compartir y mancomunar trabajos y actividades de carácter técnico y administrativo tras acordar el pago de las mismas entre las organizaciones involucradas. 149

En coordinación con la secretaría de Finanzas de la CS de CCOO, se continuará con la línea de seguimiento de la hoja de ruta para la estabilidad de la situación económica de CCOO Canarias. 150

De acuerdo con las directrices confederales, se incrementará la transparencia, se mantendrán y mejorarán en Canarias las reglas de distribución de las subvenciones públicas. 151

Se destinará un 1% de los ingresos por cuota a planes propios de Formación Sindical. 152

XI Congreso de Canarias

Estatutos

PROPUESTA DE ESTATUTOS DE CCOO	1
CANARIAS	2
DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	3
Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de Comisiones Obreras Canarias (CCOO Canarias) son:	4 5
Reivindicativo y de clase	6
CCOO reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.	7 8 9 10
Unitario	11
CCOO Canarias mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección CCOO Canarias se compromete a:	12 13 14 15 16 17
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.	18 19 20
b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores y trabajadoras, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.	21 22 23
Democrático e independiente	24
La independencia de CCOO Canarias 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.	25 26 27
Las asambleas de afiliados y afiliadas, el funcionamiento democrático de todos los órganos de CCOO Canarias y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son las bases	28 29

1 de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. CCOO Canarias
2 asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes
3 económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los
4 partidos políticos.

5 **Participativo y de masas**

6 Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los
7 trabajadores y trabajadoras exigen protagonismo directo, CCOO Canarias se propone
8 organizarles a la mayoría a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

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

11 **De hombres y mujeres**

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

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

19 **Sociopolítico**

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

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

30 CCOO Canarias, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los
31 derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

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

34 Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y territoriales, así como la
35 plena solidaridad entre ellas.

Y se define a favor del Estado federal.	1
CCOO Canarias 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 CCOO Canarias, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad autonómica. CCOO Canarias desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución Española y el Estatuto de Autonomía de Canarias y lucha por sus desarrollos progresivos, respetando, ambos, como expresión de la voluntad democrática de la ciudadanía, que en su día los aprobó.	2 3 4 5 6 7 8
Internacionalista	9
Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, CCOO Canarias afirma lo siguiente:	10 11
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.	12 13 14
b) CCOO Canarias colaborará con las organizaciones sindicales internacionales y actuará en favor de la unificación del sindicalismo mundial.	15 16
c) De igual manera, CCOO Canarias se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.	17 18 19 20
d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.	21 22
Pluriétnico y multicultural	23
CCOO Canarias se compromete a luchar por la igualdad de oportunidades para las trabajadoras y los trabajadores inmigrantes y emigrantes en el acceso a los derechos laborales, sociales y políticos. Se compromete a luchar por la igualdad de condiciones, la participación de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en la actividad sindical y su representación en todos los ámbitos de la estructura sindical.	24 25 26 27 28
CCOO Canarias 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 del respeto y la convivencia.	29 30 31

1 I. DEFINICIÓN DE CCOO CANARIAS

2 **Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de Comisiones Obreras Canarias** 3 **(CCOO Canarias)**

4 CCOO Canarias es una organización sindical democrática y de clase integrada en la
5 Confederación Sindical de Comisiones Obreras que, a su vez, integra las estructuras
6 organizativas de las Federaciones Canarias y de las Uniones Insulares. Defiende los
7 intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras
8 en todos los ámbitos, especialmente en los centros de trabajo. CCOO Canarias pretende la
9 supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su
10 actividad hacia:

11 **a)** El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo
12 estable y con derechos.

13 **b)** La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.

14 **c)** La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en
15 particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la
16 sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual
17 y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito.

18 **d)** La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.

19 **e)** La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.

20 **f)** La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras y de los
21 pensionistas y jubilados/as en general, y de los colectivos sujetos a condiciones de
22 exclusión de forma especial.

23 **g)** La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los
24 trabajadores y trabajadoras.

25 **h)** La protección del medio ambiente, la consecución de un modelo de desarrollo
26 sostenible y la soberanía y seguridad alimentaria.

27 Para ello, CCOO Canarias desarrolla su actividad sindical a través de:

28 **a)** La negociación colectiva.

29 **b)** La concertación social.

30 **c)** La participación institucional y social.

31 **d)** La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y
32 trabajadoras.

e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras, y en especial de los afiliados y afiliadas.	1 2 3
f) Cuantas acciones y actividades consideren adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.	4 5
CCOO Canarias admite a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en Canarias, con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o edad, que aceptan los Estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de CCOO Canarias aprobada en sus diferentes órganos de dirección.	6 7 8 9 10
CCOO Canarias, partiendo de que la clase obrera, como tal, es única, decide federarse y, en consecuencia, formar parte de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CCOO), aceptando su programa y estatutos. Participando en el Consejo Confederal de la CS de CCOO, en sus Congresos y en los órganos que se establezcan en sus estatutos y normas que los desarrollen. La participación y gestión referidas a las cotizaciones será la que se determine en los órganos de dirección de la CS de CCOO.	11 12 13 14 15 16
CCOO Canarias 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.	17 18
Artículo 2. Estatutos y reglamentos	19
Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de CCOO Canarias, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas, así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida, vinculan a todas las estructuras organizativas que integran CCOO Canarias y a su afiliación.	20 21 22 23
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 estructuras organizativas y a los afiliados y afiliadas de CCOO Canarias.	24 25 26 27
Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos Confederales y sus reglamentos. La Comisión de Garantías será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse en el ámbito de Canarias en el desarrollo de los preceptos estatutarios relacionados con los derechos de la afiliación.	28 29 30 31
El Consejo Sindical Canario será competente para la modificación y adecuación de los presentes estatutos en el supuesto que contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos Confederales, estas adecuaciones se aprobarán en los plazos establecidos por el Congreso Confederal.	32 33 34 35
Los Estatutos y reglamentos serán publicados para su general conocimiento.	36

1 **Artículo 3. Domicilio social**

2 CCOO Canarias tendrá como domicilio social el de la Avenida Primero de Mayo, nº 21, 5ª
3 Planta, C.P. 35002 de Las Palmas de Gran Canaria, El Consejo Sindical Canario podrá acordar
4 el cambio de domicilio social.

5 **Artículo 4. Emblema**

6 El emblema de CCOO Canarias, que deberá recogerse en las publicaciones, documentos
7 públicos, de propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las
8 letras CCOO en blanco y a continuación tres franjas verticales con los colores de la bandera
9 canaria: blanco, azul y amarillo.

10 El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Sindical Canario a propuesta
11 de la Ejecutiva ajustándose a la tipografía y perfil gráfico aprobados por el Consejo
12 Confederal.

13 **Artículo 5. Ámbito territorial**

14 El ámbito territorial de actividad de CCOO Canarias será el de la Comunidad Autónoma de
15 Canarias.

16 **Artículo 6. Ámbito profesional**

17 El ámbito subjetivo o profesional de actuación de CCOO Canarias comprenderá:

18 **a)** Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los
19 pensionistas y las pensionistas y los jubilados o jubiladas.

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

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

24 **II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES**

25 **Artículo 7. Afiliación**

26 La afiliación a CCOO es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y
27 práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los
28 ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes
29 estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Sindical Canario que los desarrollen.

30 La afiliación se realizará a CCOO a través de las organizaciones confederadas según el
31 encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de

la persona.	1
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.	2 3 4
Artículo 8. Carné	5
El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por CCOO. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a CCOO y a la federación estatal y la confederación de nacionalidad o unión territorial en las que se integra el afiliado o afiliada.	6 7 8 9
El Consejo Confederal regulará lo referido a los carnés y a la documentación que acredite a los afiliados y afiliadas.	10 11
Artículo 9. Derechos de los afiliados y afiliadas	12
Todos los afiliados y afiliadas a CCOO Canarias, con independencia de la federación y unión insular en las que se integren, tienen derecho a:	13 14
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.	15 16
b) Ser elector/electora y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo.	17 18
c) A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congreguales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento.	19 20 21
d) A presentarse como candidato o candidata tanto a los órganos de CCOO Canarias como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento.	22 23 24
Las únicas restricciones para el ejercicio de estos derechos se indican en estos Estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.	25 26
e) Recibir el carné u otro documento que acredite su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y reglamentos vigentes.	27 28
f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes	29 30 31 32 33 34

1 y afiliados o afiliadas.

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

4 **h)** Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de
5 encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de
6 integrantes del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten
7 directamente.

8 **i)** Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito, así como el técnico, jurídico y
9 asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los
10 órganos competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar
11 acciones judiciales contra CCOO Canarias, las organizaciones en ella integradas o contra
12 sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas
13 creadas.

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

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

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

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

33 Aquellas y aquellos integrantes sindicales a quienes se refiere el artículo 31, apartado c)
34 10, de los presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras
35 a), b), c), d), h) e i) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección
36 para la que se hayan elegido.

Artículo 10. Elección de los órganos del sindicato y de los delegados y delegadas a las asambleas y conferencias congresuales	1
	2
1. Las personas integrantes de los órganos de dirección y representación serán electivas. Podrán ser revocadas por los órganos que las eligieron o por las restantes causas señaladas en los Estatutos, incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad. La baja de la afiliación conllevará su cese automático en todos los cargos.	3 4 5 6
2. Los candidatos y candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO distintos a la sección sindical acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los Estatutos.	7 8 9 10 11
En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.	12 13
3. En la constitución y desarrollo de CCOO Canarias 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 hombres o mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de hombres o mujeres proporcional al mismo número de afiliados y afiliadas en dicha organización incrementado en un 10%. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los géneros. Las proporciones mencionadas deberán ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes.	14 15 16 17 18 19 20 21 22 23
En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel, el número de hombres y mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para los órganos electos como para las delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente.	24 25 26 27
La ubicación en las listas de las candidatas y candidatos se realizará de la siguiente manera:	28 29
a) En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los dos sexos sea inferior al 30% para los congresos y/o asambleas, las candidaturas se elaborarán garantizando la alternancia entre hombres y mujeres que en las mismas se correspondan, con los porcentajes de afiliación de cada sexo.	30 31 32 33
b) En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los sexos sea igual o superior al 30% para los congresos y/o asambleas las, candidaturas se elaborarán en cremallera, alternando sucesivamente uno y otro sexo. En caso de que la proporción planteada en la candidatura sea inferior al 50% para alguno de los dos sexos, se confeccionará la candidatura en cremallera, desde la primera posición hasta donde el número de candidatos y candidatas lo permita.	34 35 36 37 38 39

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

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

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

8 c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de
9 candidatos y candidatas el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el
10 cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en
11 blanco, por el de puestos a cubrir.

12 Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente,
13 según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de
14 enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, se elegirá quien tenga
15 más antigüedad en la afiliación, y en caso de ser la misma, quien sea de menor edad.

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

18 e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control
19 Administrativo y Financiero la forma de atribución de puestos será por sistema
20 mayoritario.

21 f) En los casos de elecciones de delegados y delegadas a los congresos o asambleas
22 congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso
23 congresual correspondiente.

24 g) En las elecciones derivadas de lo dispuesto en el art. 31, a).1. de estos estatutos,
25 las candidaturas estarán integradas por mujeres y hombres, según proceda, y en el
26 número que fije el Consejo Confederal. El reparto será proporcional a los votos obtenidos
27 por cada candidatura.

28 **Artículo 11. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión**

29 1. Podrán existir en CCOO Canarias corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de
30 expresión pública, con el único límite señalado en el art 9. f) de los presentes Estatutos. Las
31 corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:

32 a) No estar organizadas en el interior de CCOO como una organización dentro de otra,
33 ni constituir estructuras paralelas a las de CCOO Canarias.

34 b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de CCOO Canarias.

c) Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.	1
d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de CCOO Canarias, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Sindical Canario.	2 3 4
e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de CCOO Canarias.	5 6
f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones del sindicato, garantizándoles su capacidad de expresión pública.	7 8 9 10
2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10% de la afiliación del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al congreso o del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente.	11 12 13 14
Artículo 12. Deberes de los afiliados y afiliadas	15
a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos y resoluciones del Consejo Sindical Canario que los desarrollen; procurarán la consecución de los fines y objetivos que CCOO Canarias propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.	16 17 18 19
b) Cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por CCOO Canarias en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.	20 21 22
c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de CCOO Canarias son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los integrantes del mismo, a quienes se respetará el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.	23 24 25 26 27
d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de CCOO Canarias.	28 29
e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se obligan a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.	30 31 32
f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a alguno de los cargos públicos señalados en el artículo 33 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de CCOO Canarias.	33 34 35

- 1 **g)** Los afiliados y afiliadas deben participar en las votaciones para la elección de
2 representantes de personal de sus ámbitos de trabajo.
- 3 **h)** Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan, conforme
4 al Código de utilización de los mismos y al Código de Conducta.

5 **Artículo 13. Medidas disciplinarias**

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

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

14 **Por faltas muy graves:**

15 **a)** Expulsión.

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

18 **Por faltas graves:**

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

21 **Por faltas leves:**

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

24 **b)** Amonestación interna.

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

33 En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de

la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.	1
Artículo 14. Baja y suspensión de la afiliación en CCOO Canarias	2
1. Se causará baja en CCOO Canarias por:	3
a) Libre decisión del afiliado o afiliada.	4
b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de CCOO, previa tramitación del expediente oportuno.	5 6
c) Por impago injustificado de seis mensualidades consecutivas, tras el sexto mes natural, con comunicación previa a la persona interesada.	7 8
d) Por fallecimiento de la persona afiliada.	9
e) Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente. En este caso, la baja será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el hecho que motivó la baja. Para ello será necesaria una resolución favorable del órgano sindical o de la Comisión de Garantías competente.	10 11 12 13 14
f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profesional de actuación del sindicato.	15 16
g) Por suscribir el acta de la constitución de un sindicato o participar en la promoción del mismo.	17 18
h) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual.	19 20
2. La afiliación quedará suspendida:	21
a) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de CCOO, previa tramitación del expediente oportuno conforme a lo dispuesto en el RMDPA.	22 23
b) Cautelarmente, por decisión de los órganos ejecutivos de CCOO Canarias o de la organización confederada en la que esté encuadrada la persona afiliada, conforme a lo dispuesto en el RMDPA.	24 25 26
c) Por ser objeto de investigación en un proceso penal por violencia de género, acoso sexual, racismo, xenofobia o por cualquier otro hecho que atente contra la dignidad o integridad de las personas. La duración de la suspensión de la persona afectada se mantendrá hasta que se dicte sentencia o sobreseimiento de la causa. Corresponde al órgano de dirección en el que esté encuadrada la persona imputada comunicar dicha suspensión cautelar a la persona afiliada.	27 28 29 30 31 32

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

3 **III. ESTRUCTURA DE CCOO CANARIAS**

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

5 Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras, y con
6 el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, CCOO Canarias integra dos tipos
7 de organizaciones: federaciones de rama y uniones insulares. Ambas tienen niveles
8 organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones
9 complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.

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

14 La unión insular está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen
15 una relación laboral en una isla. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de
16 problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas
17 desempleadas, complementa la acción sindical donde las federaciones no tienen estructura
18 suficiente y las relaciones institucionales de ámbito insular en coordinación con la dirección de
19 canarias.

20 **Artículo 16. Configuración de CCOO Canarias**

21 1. CCOO Canarias está integrada por las siguientes federaciones canarias (en las que
22 se integran los correspondientes sindicatos insulares) y uniones insulares:

23 **a) Federaciones Canarias:**

- 24 – Federación de CCOO de Construcción y Servicios de Canarias.
- 25 – Federación de Enseñanza de CCOO Canarias (FE-Canarias).
- 26 – Federación de Comisiones Obreras de Industria de Canarias.
- 27 – Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO Canarias.
- 28 – Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO Canarias (FSC-Canarias).
- 29 – Federación de Servicios de CCOO Canarias (CCOO Servicios Canarias)
- 30 – Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Canarias
- 31 (FSS-Canarias).

b) Uniones Insulares:	1
– Unión Insular de El Hierro de CCOO Canarias.	2
– Unión Insular de Fuerteventura de CCOO Canarias.	3
– Unión Insular de Lanzarote de CCOO Canarias.	4
– Unión Insular de Gran Canaria de CCOO Canarias.	5
– Unión Insular de Tenerife de CCOO Canarias.	6
– Federación de Trabajadores de La Palma de CCOO Canarias.	7
– Unión Insular de La Gomera de CCOO Canarias.	8
2. La denominación de las organizaciones anteriormente relacionadas podrá ser cambiada por el Consejo Sindical Canario a propuesta de la federación o unión afectada por dicho cambio. Mediante el procedimiento estatutariamente establecido en el artículo siguiente, cabe modificar las organizaciones listadas ante los supuestos de fusión, disolución o disociación.	9 10 11 12
3. La organización de rama se concreta en las federaciones canarias. Podrán organizarse en sindicatos insulares y en secciones sindicales y estructuras funcionales. En el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituirlos se elegirán coordinadores en asamblea congresual.	13 14 15 16
4. Los sindicatos insulares, o en su defecto las delegaciones insulares constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran CCOO Canarias	17 18
5. Las secciones sindicales están formadas por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo, empresa o grupo de empresas, y constituyen la representación del sindicato en sus ámbitos. En su constitución y funcionamiento se observará lo dispuesto en el reglamento de secciones sindicales aprobado por el Consejo Confederal.	19 20 21 22
6. Las secciones sindicales, y en general, el conjunto de la afiliación se integra en la estructura organizativa y funcional de su federación en función de su ámbito territorial.	23 24
7. La organización territorial se concreta en las uniones insulares que integrarán a la estructura de rama correspondiente a su ámbito. Para el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituir las secciones se elegirán coordinadores en asamblea congresual.	25 26 27
8. La única organización que tendrán depositados estatutos sindicales ante la oficina pública correspondiente, y por tanto dotada de personalidad jurídica propia y diferenciada, será CCOO Canarias	28 29 30
Las otras estructuras organizativas sindicales que se mencionan en este artículo o que puedan crearse no tendrán esa personalidad jurídica diferenciada. Dependerán	31 32

1 orgánicamente de CCOO Canarias y de la correspondiente federación estatal.

2 **10.** La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO está legalizada al amparo de
3 la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

4 **a)** Las personas pensionistas y jubiladas afiliadas a CCOO mantendrán una doble
5 adscripción, tanto a la federación de rama de origen como a la de pensionistas y
6 jubilados.

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

13 **b)** Todas las personas en situación de pensionista o jubilado que deseen afiliarse a
14 CCOO Canarias, a partir de la fecha de la aprobación de estos Estatutos, serán
15 encuadradas en la federación en la que finalizó su vida laboral y en la Federación de
16 Pensionistas y Jubilados de CCOO.

17 **c)** La Federación de Pensionistas y Jubilados mantendrá una estructura orgánica
18 propia y de participación de sus afiliados y afiliadas análoga a la de las demás
19 federaciones estatales, de acuerdo con sus estatutos y acuerdos congresuales.

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

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

25 **d)** Se garantizará la presencia de representantes de la Federación de Pensionistas y
26 Jubilados en el Consejo y en el Comité. Para ello, en el proceso congresual se garantiza a
27 la Federación de Pensionistas y Jubilados el mismo número de delegados y delegadas
28 que tienen en la actualidad, renovándose este acuerdo, mandato a mandato, dependiendo
29 de la evolución de su afiliación.

30 **Artículo 17. Fusión de federaciones y encuadramiento sectorial**

31 Las fusiones de Federaciones y el encuadramiento sectorial es competencia del Consejo
32 Confederal de CCOO Canarias y de los Consejos Federales de las respectivas Federaciones
33 Estatales en función de lo que se determina en el Artículo 18 de la Confederación Sindical de
34 Comisiones Obreras.

Artículo 18. Derechos y deberes de las federaciones canarias y uniones insulares.	1
	2
1 Las organizaciones listadas en el artículo 16.1 de los presentes Estatutos no están facultadas para tener estatutos propios y registrados, facultad que corresponde sólo a las Federaciones Estatales y las Confederaciones de Nacionalidad y/o Uniones Regionales integradas en la C.S. de CCOO. CCOO Canarias, al igual que las Federaciones Estatales correspondientes, podrá autorizar a las mencionadas organizaciones a registrarse a los solos efectos de cumplir lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85 de 2 Agosto) sin que ello faculte la realización de actuaciones económico-fiscales independientes que se desarrollarán a través de su Federación Estatal y/o CCOO Canarias. Recibirán de CCOO Canarias o de las Federaciones Estatales respectivas, los poderes necesarios para su funcionamiento de acuerdo con lo establecido en el Artículo 16 de los presentes estatutos.	3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13
2 Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo. En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general o se constate una inhibición general, podrán los órganos de CCOO Canarias recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos Estatutos sobre acción sindical.	14 15 16 17 18 19
3 Las Federaciones Canarias y Uniones Insulares, así como las organizaciones en ellas integradas, tienen la autonomía de gestión económica y de patrimonio en su ámbito de actuación que CCOO Canarias o las respectivas Federaciones Estatales deleguen en ellas. Deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes de CCOO Canarias o de las Federaciones Estatales y sólo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos económicos autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de los órganos de CCOO Canarias. No podrán utilizar la denominación de otra o el de CCOO Canarias en operaciones comerciales o con entidades financieras, salvo autorización expresa de la organización titular.	20 21 22 23 24 25 26 27 28 29
4 Las Federaciones Canarias y Uniones Insulares, así como las organizaciones en ellas integradas tienen la autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con lo que CCOO Canarias o las respectivas Federaciones Estatales deleguen en ellas.	30 31 32 33
5 Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de CCOO Canarias a través de los órganos de dirección y de coordinación de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial respectivo.	34 35 36 37
6 Las Federaciones Canarias y Uniones Insulares, así como las organizaciones en ellas integradas aceptan, los Estatutos de CCOO Canarias y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y	38 39 40 41

- 1 decisiones que se adopten por el Consejo Sindical Canario.
- 2 7 Las Federaciones Canarias y Uniones Insulares, así como las organizaciones en ellas
3 integradas aceptan expresamente, la actuación de la Comisión de Garantías de CCOO
4 Canarias en sus ámbitos de actuación respectivos así como las medidas disciplinarias que
5 por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse, comprometiéndose a agotar
6 las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran
7 corresponder.
- 8 8 Las Federaciones Canarias y Uniones Insulares, así como las organizaciones en ellas
9 integradas determinarán la composición de sus Congresos, respetando la proporcionalidad
10 en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del
11 Congreso distribuyéndose los delegados y delegadas de forma directamente proporcional a
12 las organizaciones de donde proceden las cotizaciones.
- 13 9 Los/las representantes legales de las Federaciones Canarias y Uniones Insulares, así
14 como de las organizaciones en ellas integradas serán, a todos los efectos, sus secretarios
15 o secretarías generales en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su
16 mandato. Tendrán los poderes y facultades legales que se les reconozca en los
17 correspondientes poderes otorgados por los Secretarios/as Generales de CCOO Canarias
18 o de las respectivas Federaciones Estatales. Si, entre Congreso y Congreso, el Secretario o
19 la Secretaria General de cualquier organización confederada a CCOO Canarias dimitiese o
20 falleciese podrá elegirse un nuevo Secretario o Secretaria General por mayoría absoluta en
21 el Consejo de la organización correspondiente hasta el congreso ordinario o extraordinario
22 convocado a tal efecto si así lo decidiera el órgano de dirección mencionado. Los
23 secretarios y secretarías generales de las Federaciones Canarias y Uniones Insulares, así
24 como de las organizaciones en ellas integradas no se podrán elegir por más de tres
25 mandatos.
- 26 10 Las organizaciones integradas en CCOO Canarias, relacionadas en el Artículo 16.1,
27 quedan afectadas por el régimen de incompatibilidades previsto en el Art. 32 de los
28 presentes Estatutos, destacando la incompatibilidad entre ser miembro de las comisiones
29 ejecutivas de las Federaciones Canarias y Uniones Insulares, así como las organizaciones
30 en ellas integradas; Secretario o Secretaria General de estas organizaciones, con ser
31 Diputado, Diputada, Senador o Senadora de las Cortes Generales; Diputado o Diputada
32 Autonómicos; Alcalde, Alcaldesa, Concejal o Concejala; ser miembro del equipo de
33 gobierno de Ayuntamientos o Cabildos, ser miembro del Gobierno del Estado o de los
34 Gobiernos de las Comunidades Autónomas; o Secretario o Secretaria General de un
35 Partido Político. Así mismo, será incompatible presentarse como Candidato o Candidata a
36 alguno de los cargos públicos señalados y no podrán ser miembros de consejos de
37 administración de empresas ya sean públicas o privadas salvo en caso de ser
38 representante nombrado por CCOO Canarias.
- 39 Estas incompatibilidades se extenderán a los Secretarios o Secretarías de las Secciones
40 Sindicales de las diferentes administraciones públicas del ámbito local, provincial, autonómico
41 o general del Estado con relación a los cargos o candidaturas de las reseñadas en el párrafo
42 anterior que sean de la misma administración en la que ocupa las responsabilidades

sindicales.	1
Artículo 19. Estructuras de dirección de las Uniones Insulares.	2
1 Se limitará el número de miembros de las Comisiones Ejecutivas de las Uniones Insulares.	3 4
a) Las Comisiones Ejecutivas de las Uniones Insulares no capitalinas estarán compuestas por un número no inferior a 3 y no superior a 5 miembros.	5 6
b) Las Comisiones Ejecutivas de las Uniones Insulares capitalinas estarán compuestas por un número no inferior a 3 y no superior a 6 miembros.	7 8
2 Las Uniones Insulares, atendiendo a sus características y disponibilidad de recursos sindicales, podrán optar en sus respectivos Congresos o Asambleas Congresuales por elegir sus órganos de dirección y dotarse de una estructura orgánica o, por el contrario, no elegir órganos de dirección y dotarse de una estructura funcional que actuará por delegación de CCOO Canarias.	9 10 11 12 13
Aquellas Uniones Insulares que en su respectivo Congreso no hubieran determinado los miembros de su Consejo Insular, elegirán sus representantes al Consejo Sindical Canario, en una asamblea insular a celebrar siguiendo el mismo procedimiento de los procesos congresuales de ese ámbito y convocada por la Comisión Ejecutiva correspondiente y con un número de delegados/as no superior al número de miembros acordado para el Consejo Sindical Canario.	14 15 16 17 18 19
Las listas de candidatos y candidatas se ordenarán garantizando la elección de mujeres en número suficiente para que su presencia en el Consejo Sindical Canario sea, como mínimo, proporcional al peso de la afiliación femenina en ese ámbito.	20 21 22
Si en la asamblea insular correspondiente se decidiera la creación del Consejo Insular, los participantes en esta asamblea pasarán a formar parte del Consejo Insular que se constituirá en ese momento.	23 24 25
3 Cuando no haya candidaturas para constituir ejecutivas y nombrar secretarios/as generales en las distintas estructuras, se nombrará en la asamblea congresual correspondiente un coordinador o coordinadora elegido por mayoría de los asistentes.	26 27 28
4 Las áreas de acción sindical, desarrollo organizativo e igualdad y políticas sociales se tomarán como referencia en el reparto de responsabilidades en estructuras territoriales o de rama.	29 30 31
Artículo 20. Responsabilidad de CCOO Canarias	32
1. CCOO Canarias no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera, patrimonial y de protección de datos hayan	33 34 35

1 adoptado los órganos competentes de CCOO Canarias. Tampoco responderá si tales
2 organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y
3 aprobación expresa de los órganos competentes de CCOO Canarias ni de las federaciones
4 que opten por la consolidación fiscal con las federaciones estatales.

5 **2.** CCOO Canarias no responderá de la actuación sindical de las federaciones estatales,
6 confederaciones de nacionalidad, uniones territoriales y organizaciones en estas integradas,
7 adoptados por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los
8 supuestos previstos en los artículos 18.4 y 5 y 36 (acción sindical) de estos Estatutos en los
9 que haya mediado intervención de los órganos de CCOO Canarias.

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

13 **Artículo 21. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de dirección de las** 14 **estructuras de CCOO Canarias**

15 **1.** El incumplimiento de los Estatutos, de los reglamentos o de las decisiones adoptadas
16 por el Congreso, el Consejo, la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Garantías o la Comisión
17 de Control Administrativo y Financiero podrán dar lugar a la adopción de medidas
18 disciplinarias.

19 **2.** El Consejo Confederal aprobará un reglamento en el que se definan las faltas,
20 distinguiendo su calificación en faltas muy graves, graves y leves, así como las sanciones en
21 orden a su gravedad:

22 **Por faltas muy graves:**

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

27 **b)** Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado.

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

30 **Por faltas graves:**

31 **a)** Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o
32 de otro tipo.

33 **b)** Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen
34 administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En
35 este supuesto, el órgano sancionador nombrará una persona interventora del órgano

sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.	1 2
c) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.	3 4
Por faltas leves:	5
a) Amonestación interna. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves, en el supuesto de persistir en la acción u omisión que motiva la amonestación.	6 7 8
3. Dicho reglamento contendrá los requisitos y los órganos competentes para adoptar sanciones, así como la actuación a seguir en los casos de inhibición constatada de los órganos competentes, el derecho de audiencia, los plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos de recurso ante las Comisiones de Garantías y cualquier otra condición que deba respetarse para la adopción de medidas disciplinarias.	9 10 11 12 13
4. En el supuesto de imponer la sanción de suspensión definitiva de las funciones del órgano, la Comisión Ejecutiva sancionadora asumirá las funciones de la Comisión Ejecutiva sancionada y de sus Secretarías Generales y designará una comisión gestora que actuará por delegación de la comisión ejecutiva sancionadora, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido.	14 15 16 17 18
La Comisión Ejecutiva sancionadora también designará a la persona que, integrando la comisión gestora, la presidirá y ejercerá las funciones y competencias legales y estatutarias correspondientes a la Secretaría General.	19 20 21
5. La comisión gestora estará compuesta, al menos, con una persona integrante del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado.	22 23
6. Previamente a la designación de la comisión gestora, la Comisión Ejecutiva sancionadora deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.	24 25
7. La comisión gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que esta sea publicada. La comisión gestora responderá de su actuación ante el órgano sancionador y su Consejo, y en última instancia ante el máximo órgano de su ámbito, el congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo.	26 27 28 29 30 31 32 33
8. Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el Consejo del ámbito de la Comisión Ejecutiva sancionadora.	34 35

1 **Artículo 22. Autodisolución o dimisión de los órganos**

2 1. Se considerará autodisuelto el órgano colegiado (incluida la Secretaría General) que
3 haya visto reducidas las personas elegidas directamente en el congreso a menos de la mitad
4 de sus componentes.

5 2. La autodisolución o dimisión de la Comisión Ejecutiva conlleva también la suspensión
6 definitiva de las funciones del consejo de su ámbito.

7 Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el consejo del ámbito superior.

8 3. En los casos de autodisolución o dimisión de la comisión ejecutiva de las uniones
9 insulares la Comisión Ejecutiva de CCOO Canarias asumirá las competencias de dicha
10 comisión ejecutiva y las de la secretaría general y designará una comisión gestora que
11 actuará por delegación de la Comisión Ejecutiva, con las funciones correspondientes al
12 órgano que ha sustituido.

13 La Comisión Ejecutiva también designará a la persona que, integrando la comisión
14 gestora, la presidirá y ejercerá las funciones y competencias legales y estatutarias
15 correspondientes a la secretaría general.

16 Previamente a la designación de la comisión gestora, la Comisión Ejecutiva deberá tratar
17 de consensuar el nombramiento de la misma.

18 4. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la comisión gestora.

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

21 6. La comisión gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un
22 congreso de dicho ámbito para que se proceda a la elección de los nuevos órganos de
23 dirección y representación, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución
24 de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr
25 desde que esta sea publicada. La comisión gestora responderá de su actuación ante el
26 órgano que la nombró y su consejo y en última instancia ante el máximo órgano de su ámbito,
27 el congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los
28 límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo.

29 **Artículo 23. Reuniones y acuerdos de los órganos**

30 1. Las reuniones ordinarias de los órganos de dirección, distintas del congreso, serán
31 convocadas por la Secretaría General, también las extraordinarias o por al menos 1/3 de sus
32 componentes, salvo que en estos estatutos se establezca otra cosa.

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

3. Las decisiones de todos los órganos serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los estatutos. 1
2
4. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de sus integrantes presentes son más que los negativos. 3
4
5. Para establecer las mayorías cualificadas (incluida la mayoría absoluta) previstas en estos Estatutos, se tendrá en cuenta el número total de personas integrantes del órgano fijado en congreso que vaya a tomar la decisión. 5
6
7
6. Los congresos se entenderán debidamente constituidos cuando estén acreditados la mayoría absoluta de los delegados y delegadas convocados. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de establecer las mayorías cualificadas. 8
9
10
7. Las decisiones adoptadas serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan y obligan a quienes forman parte del órgano que las adopta, a las estructuras dependientes y a la afiliación del ámbito afectado, independientemente de las reclamaciones o recursos que puedan interponer ante los órganos competentes del sindicato o de la jurisdicción social. 11
12
13
14

IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN CCOO CANARIAS 15

Artículo 24. Integración en CCOO Canarias 16

1. La solicitud de integración de una organización sindical que no trascienda el ámbito de canarias, en CCOO Canarias deberá instarse a la Comisión Ejecutiva, posteriormente, aprobarse por el Consejo Sindical Canario. 17
18
19
2. La integración en CCOO Canarias por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los estatutos y política sindical de CCOO Canarias. 20
21

Artículo 25. Formas especiales de asociación a CCOO Canarias 22

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación a CCOO Canarias. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Sindical Canario a instancias de la Comisión Ejecutiva. 23
24
25
2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a CCOO Canarias que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización de rama del mismo o análogo ámbito existente en CCOO, requerirá un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo Sindical Canario a instancias de la Comisión Ejecutiva. 26
27
28
29
30

En los supuestos de fusiones entre organizaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de los presentes Estatutos. 31
32

3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, 33

1 de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma.
2 Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar,
3 autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.

4 **V. ÓRGANOS Y CARGO DE REPRESENTACIÓN DE CCOO** 5 **CANARIAS**

6 **Artículo 26. Órganos y cargo de representación de CCOO CANARIAS**

7 1. Los órganos de CCOO Canarias son:

8 a) El Congreso.

9 b) La Conferencia.

10 c) El Consejo Sindical Canario.

11 d) El Comité Sindical Canario.

12 e) La Comisión Ejecutiva.

13 f) La Comisión de Garantías.

14 g) La Comisión de Control Administrativo y Financiero.

15 2. El cargo de representación de CCOO Canarias es el secretario o secretaria general, con
16 las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 31.

17 **Artículo 27. Congreso de CCOO Canarias.**

18 El Congreso es el máximo órgano deliberante y decisorio de CCOO Canarias.

19 **a) Composición:**

20 El Congreso de CCOO Canarias, una vez fijado el número de delegados y delegadas,
21 estará compuesto por el secretario o secretaria general, la Comisión Ejecutiva y, a partes
22 iguales, por representantes de las federaciones incluida la representación de la Federación de
23 Pensionistas y Jubilados, por un lado, y de las uniones insulares, por otro, en proporción a las
24 cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del
25 congreso. Los delegados y delegadas al Congreso se elegirán según la normativa que regule
26 la convocatoria y funcionamiento del mismo.

27 **b) Funcionamiento:**

28 1. El congreso ordinario será convocado por el Consejo cada cuatro años.

2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales o federativas que sumen, al menos, dos tercios de cotizantes.	1 2 3
3. El congreso ordinario será convocado, al menos con seis meses de antelación a las fechas fijadas para su celebración; las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales del nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con quince días de antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del congreso.	4 5 6 7 8 9
4. Todos los acuerdos del congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos en los apartados de definición de principios y definición de CCOO Canarias, que requerirán mayoría de dos tercios.	10 11 12
5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del congreso, así como la articulación del proceso congresual, será establecida por el Consejo Sindical Canario.	13 14
a) Funciones y competencias:	15
1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas, y la política internacional de CCOO Canarias.	16 17
2. Aprobar y modificar el programa de CCOO Canarias.	18
3. Aprobar y modificar los estatutos de CCOO Canarias.	19
4. Aprobar la composición del Consejo Sindical Canario.	20
5. Elegir mediante sufragio libre, directo y secreto la Comisión Ejecutiva, la Secretaría General, la Comisión de Garantías y la Comisión de Control Administrativo y Financiero de CCOO Canarias..	21 22 23
6. Decidir por acuerdo de 4/5 del congreso sobre la disolución de CCOO Canarias y/o su fusión con otra organización sindical.	24 25
7. Reconocer el carácter de corriente sindical.	26
Artículo 28. Las conferencias de CCOO Canarias.	27
Entre congreso y congreso y cuando, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, se considere oportuno por el Consejo Sindical Canario, podrán convocarse conferencias para debatir y establecer la posición de CCOO Canarias en relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de CCOO Canarias, en la línea de lo aprobado en los congresos. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de CCOO Canarias y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso de CCOO Canarias..	28 29 30 31 32 33 34

1 En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Sindical Canario se establecerán
2 los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo y al
3 menos tantos delegados y delegadas como integrantes del mismo Consejo Sindical Canario,
4 representando de forma paritaria las estructuras territoriales y de rama. Estos delegados y
5 delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las organizaciones del art.
6 16.

7 **Artículo 29. El Consejo Sindical Canario**

8 El Consejo Sindical Canario es el máximo órgano de dirección colegiada entre congreso y
9 congreso.

10 **a) Composición: el Consejo Sindical Canario estará compuesto por:**

11 1. El Comité Sindical Canario, incluido el secretario o secretaria general.

12 2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de las federaciones,
13 por una parte, y de las uniones insulares, de otra parte, en proporción directa a las
14 cotizaciones previstas en el art. 26.a), que se elegirán en sus respectivos Consejos,
15 necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 10 de los presentes
16 Estatutos, teniendo en cuenta que -a los efectos de cumplir la proporcionalidad de género
17 en aquellas organizaciones que corresponda elegir miembros al Consejo-, los secretarios y
18 secretarías generales de la federaciones y uniones insulares forman parte de su cuota de
19 delegados y delegadas.

20 3. El Consejo Sindical Canario, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, incorporará a
21 sus reuniones, con voz pero sin voto, a integrantes de CCOO Canarias cuya presencia o
22 asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o
23 comisiones de carácter permanente o temporal.

24 **b) Funcionamiento:**

25 1. El Consejo Sindical Canario será convocado con carácter ordinario por la Comisión
26 Ejecutiva al menos tres veces al año, y con carácter extraordinario cada vez que lo solicite
27 un tercio de integrantes del Consejo o del Comité. En este último caso la reunión deberá
28 celebrarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo
29 de la convocatoria.

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

32 **c) Funciones y competencias:**

33 1. Discutir y decidir sobre la política general de CCOO Canarias entre dos congresos
34 sucesivos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva.

35 2. Convocar el Congreso de CCOO Canarias. Aprobar las normas que regulan el

proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias.	1 2
3. Aprobar anualmente el presupuesto de CCOO Canarias de gastos e ingresos, así como la aplicación de resultados del ejercicio de la cuenta de pérdidas y ganancias, a propuesta de la Comisión Ejecutiva.	3 4 5
4. Aprobar anualmente los planes de trabajo y los balances de actividad	6
5. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las federaciones, uniones y organizaciones sindicales que así lo soliciten.	7 8
6. Conocerá anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías sobre las actividades de las mismas.	9 10 11
7. Podrá acordar por mayoría absoluta, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, que sean cubiertas las vacantes que se produzcan en el seno de esta entre congreso y congreso. Las sustituciones acordadas no podrán superar 1/3 del número de miembros fijado en el congreso.	12 13 14 15
También, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, podrá acordar por mayoría absoluta la ampliación del número inicial de los miembros de la CE fijados en el congreso. Esta ampliación no podrá superar el 10 % del número de miembros fijado en el congreso.	16 17 18
En ambos supuestos la elección se llevará a cabo en el seno del Consejo Sindical Canario, se regirá por lo dispuesto en el art. 10 de estos Estatutos y se mantendrá la proporcionalidad de género salida del congreso.	19 20 21
Estas personas incorporadas a la Comisión Ejecutiva se abstendrán de votar en asuntos que exijan estatutariamente mayorías cualificadas.	22 23
8. Aprobar por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:	24
a) El reglamento de funcionamiento del Consejo Sindical Canario y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.	25 26
b) Los reglamentos de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.	27 28
c) Los reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de CCOO Canarias y de sus organizaciones conforme a la regulación confederal.	29 30
d) El reglamento de solución de conflictos en materia de negociación colectiva.	31
e) El reglamento de funcionamiento de la estructura suprafederativa del Área Pública.	32 33

1 f) El reglamento del ámbito de cooperación y participación (ACPI).

2 g) Los que el propio Consejo, en el desarrollo de la política sindical, considere
3 convenientes.

4 9. Convocar la Conferencias de CCOO Canarias.

5 10. Modificar las denominaciones de las organizaciones recogidas en el artículo 16 cuando
6 por cualquier circunstancia estatutaria cambien el nombre recogido en dicho artículo, así
7 como modificar e incluir las disposiciones necesarias que, por imperativos legales o por
8 sentencia judicial firme, sea necesario adaptar en los Estatutos y reglamentos vigentes.

9 11. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.

10 **Artículo 30. El Comité Sindical Canario**

11 El Comité Sindical Canario es el órgano para la dirección participado por:

12 – Comisión Ejecutiva de CCOO Canarias.

13 – Secretarías Generales de Uniones Insulares.

14 – Secretarías Generales de Federaciones Canarias.

15 Este órgano participará en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa
16 de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación, en especial lo referido a las
17 estrategias de diálogo social y negociación colectiva, gestión de recursos sindicales además
18 de todos los temas propuestos en desarrollo del art. 28.c 14) y aquellos otros que por razones
19 de necesidad proponga el propio Comité Sindical Canario o la Comisión Ejecutiva de CCOO
20 Canarias. El Comité Sindical Canario se reunirá al menos cuatro veces al año.

21 **Artículo 31. La Comisión Ejecutiva**

22 La Comisión Ejecutiva, de la que forma parte inescindible la Secretaría General, es el
23 órgano de dirección que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el
24 Congreso, el Consejo Sindical Canario.

25 **a) Composición:**

26 1. El Congreso fijará su número y elegirá a sus componentes de conformidad con el
27 reglamento del propio Congreso de CCOO Canarias.

28 2. Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte
29 de la Comisión Ejecutiva..

30 3. A partir del 11º Congreso de CCOO Canarias, las personas afiliadas no podrán
31 ser elegidas para la Comisión Ejecutiva por más de tres mandatos. Esta limitación no

supondrá, en ningún caso, una restricción para que las personas afectadas puedan presentar su candidatura a la Secretaría General de CCOO Canarias. 1
2

b) Funcionamiento: 3

1. La Comisión Ejecutiva funcionará colegiadamente convocada por la Secretaría General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes. 4
5
2. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas. 6
7
3. Podrá elegir en su seno un Secretariado, como órgano de gestión para el desarrollo y aplicación de los acuerdos de la propia Comisión Ejecutiva y del Consejo Sindical Canario. 8
9
10
4. Sus integrantes podrán participar, por delegación de la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones que integran CCOO Canarias. 11
12
5. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, tendrá un reglamento interno. 13
6. Responderá ante el Congreso al término de su actuación, ante el Consejo Sindical Canario entre congreso y congreso. 14
15

c) Funciones y competencias: 16

1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo Sindical Canario, asegurando la dirección permanente de la actividad de CCOO Canarias, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Sindical Canario. 17
18
19
20
2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios de CCOO Canarias. 21
22
3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios de CCOO Canarias. 23
24
4. Coordinar las actividades del Consejo Sindical Canario, de las secretarías y de los servicios técnicos de CCOO Canarias. 25
26
5. Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones y Uniones Insulares. 27
6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones oficiales de CCOO Canarias. 28
7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de CCOO Canarias. 29
30
8. Nombrar a los representantes en los órganos de representación institucional. 31

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

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

10 **11.** Potenciar a las Secretarías de Juventud.

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

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

19 **Artículo 32. Secretario o secretaria general de CCOO Canarias**

20 **a)** Es quien representa legal y públicamente a CCOO Canarias. Actúa bajo el acuerdo
21 colegiado del Consejo Sindical Canario y de la Comisión Ejecutiva de la que forma parte de
22 manera inescindible, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva, y tiene
23 como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos.

24 **b)** Tendrá las facultades que la ley le otorga como representante legal y público de
25 CCOO Canarias y las que expresamente se recogen en el anexo de los presentes
26 Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva se podrá regular
27 la forma de ejercer estas facultades.

28 **c)** Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que le reconocen los presentes
29 Estatutos en los miembros y órganos competentes de CCOO Canarias.

30 **d)** En caso de ausencia, la Comisión Ejecutiva, colegiadamente, asumirá las funciones
31 reconocidas al secretario o secretaria general durante el período que dure la ausencia.

32 **e)** Si entre congreso y congreso la Secretaría General de CCOO Canarias quedara
33 vacante por cualquier causa, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en
34 el Consejo Sindical Canario, de acuerdo con lo establecido en el art. 10 de estos Estatutos.
35 Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso
36 extraordinario convocado para la elección de un secretario o secretaria general, si así lo
37 decide el órgano de dirección mencionado.

f) Presidirá las reuniones del Consejo Sindical Canario, del Comité Sindical y de la Comisión Ejecutiva de CCOO Canarias..	1 2
g) El secretario o secretaria general no podrá ser elegido/a por más de tres mandatos.	3
h) Presentará el informe al Congreso en nombre del Consejo Sindical Canario e informes periódicos al Consejo en nombre de la Comisión Ejecutiva, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.	4 5 6
Artículo 33. Incompatibilidades de las y los integrantes de los órganos de dirección de CCOO Canarias	7 8
La condición de integrante de la Comisión Ejecutiva de CCOO Canarias, la Comisión de Garantías o de la Comisión de Control Administrativo y Financiero el desempeño de las siguientes funciones:	9 10 11
– Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.	12
– Representante de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).	13
– Representante de los Parlamentos de las comunidades autónomas y del Parlamento Europeo.	14 15
– Integrante del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las comunidades autónomas.	16 17
– Integrante de Juntas Generales y/o instituciones provinciales. Presidente, presidenta, consejero o consejera de cabildo insular.	18 19
– Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las Administraciones o empresas públicas.	20 21
– La Secretaría General de un partido político.	22
– Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.	23 24
– Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.	25
– Integrantes de consejos de administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser el representante nombrado por designación de CCOO Canarias.	26 27
– Dirigir y/o formar parte del consejo de administración u órganos de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc., cuyos fines sean los de colaborar o llevar a cabo actividades empresariales relacionadas con las actividades y servicios del sindicato o dependientes de este.	28 29 30 31

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

4 Es incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva de CCOO Canarias con la
5 pertenencia a los órganos de dirección o representación de cualquiera de las organizaciones
6 integrantes de CCOO Canarias.

7 **Artículo 34. La Comisión de Garantías de CCOO Canarias**

8 1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias
9 internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo
10 sobre las organizaciones.

11 2. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten las personas afiliadas o
12 las organizaciones integradas en CCOO Canarias sobre violación de los principios de
13 democracia interna reconocidos en los estatutos.

14 3. Para el caso específico de los procesos congresuales se establecerá un procedimiento
15 extraordinario de urgencia con el objeto de reducir al máximo posible los plazos de resolución.
16 Este procedimiento de urgencia deberá ser aprobado por el Consejo Confederal.

17 4. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo, y
18 deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses.

19 5. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso y
20 estará compuesta al menos por cinco titulares y dos suplentes, que no podrán, a su vez,
21 formar parte de los órganos de CCOO Canarias ni de las organizaciones integradas en ella.

22 6. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte
23 de la Comisión de Garantías.

24 7. Las personas elegidas en congreso mantendrán sus cargos hasta el siguiente congreso.

25 8. En el supuesto de producirse una vacante en la Comisión de Garantías se cubrirá
26 automáticamente con las personas suplentes.

27 9. En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco titulares, las
28 vacantes deberán ser cubiertas hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo
29 Sindical Canario, de acuerdo con lo establecido en el art. 10 de estos Estatutos.

30 10. La Comisión presentará un balance de su actuación durante ese período. El balance
31 se publicará en los órganos de expresión de CCOO Canarias.

32 11. La Comisión elaborará un informe anual sobre sus actividades que presentará al
33 Consejo Sindical Canario y que se publicará en los órganos de expresión de CCOO Canarias.

12. La Comisión de Garantías se dotará de un reglamento para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Garantías constituidas, reglamento que aprobará el Consejo Sindical Canario.	1 2 3
13. 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 CCOO Canarias.	4 5 6
14. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.	7
Artículo 35. La Comisión de Control Administrativo y Financiero	8
1. La Comisión de Control Administrativo y Financiero es el órgano de vigilancia, supervisión y control administrativo y financiero.	9 10
2. Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad de CCOO Canarias.	11
3. La Comisión de Control Administrativo y Financiero será elegida, siempre en número impar, por el Congreso y estará compuesta al menos por cinco titulares y dos suplentes, que no podrán, a su vez, formar parte de los órganos de CCOO Canarias ni de las organizaciones integradas en ella.	12 13 14 15
4. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.	16 17
5. Las personas elegidas en congreso mantendrán sus cargos hasta el siguiente congreso.	18
6. En el supuesto de producirse una vacante en la Comisión de Control Administrativo y Financiero se cubrirá automáticamente con las personas suplentes.	19 20
7. En el caso de que la Comisión de Control Administrativo y Financiero llegara a tener menos de cinco titulares, las vacantes deberán ser cubiertas hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Sindical Canario, de acuerdo con lo establecido en el art. 11 de estos estatutos.	21 22 23 24
8. El Consejo Sindical Canario aprobará su reglamento de funcionamiento.	25
9. Elaborará un informe anual sobre sus actividades que presentará al Consejo Sindical Canario y que se publicará en los órganos de expresión de CCOO Canarias	26 27
10. Elaborará un informe de su actividad que presentará al Congreso y se publicará en los órganos de expresión de CCOO Canarias.	28 29
11. Auditará todas las organizaciones de CCOO Canarias y podrá acceder o requerir cuanta documentación e información contable o administrativa estime necesaria para el desempeño de su función, incluidas las actas de los órganos del conjunto de CCOO Canarias.	30 31 32 33

1 **13.** Podrá establecer criterios mínimos sobre los que habrán de pronunciarse las auditorías
2 a las que se sometan las organizaciones, independientemente de los que sean obligatorios
3 por imperativo legal o por normas profesionales de auditoría.

4 **13.** Revisará los estados de cuentas y su adecuación a las normas contables en su
5 momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo.

6 **14.** La Comisión de Control Administrativo y Financiero, para el supuesto de que se
7 hubiera producido daño o quebranto grave en la situación patrimonial o financiera de CCOO
8 Canarias, o cualquiera de sus organizaciones que la integran, como consecuencia de
9 actuaciones irregulares en la gestión económica o administrativa de las mismas, podrá
10 proponer a la Comisión Ejecutiva la exigencia de responsabilidades.

11 **VI. ACCIÓN SINDICAL**

12 **Artículo 36. Principios generales de la acción sindical de CCOO Canarias**

13 La acción sindical de CCOO Canarias se acuerda por sus órganos de dirección. La
14 iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y la desarrolla
15 de acuerdo con las orientaciones fijadas por CCOO Canarias.

16 Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Sindical Canario y, en su
17 defecto, por la Comisión Ejecutiva de CCOO Canarias:

18 a) Aquellas propuestas de acción sindical que, por su trascendencia y repercusión,
19 puedan afectar al desarrollo de CCOO Canarias, a su implantación entre los trabajadores
20 y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.

21 b) Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de repercusión a
22 nivel de Canarias.

23 **VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES, SERVICIOS TECNICOS** 24 **Y PATRIMONIO DOCUMENTAL**

25 **Artículo 37. Órgano de prensa de CCOO Canarias**

26 El medio de expresión y difusión de CCOO es la revista "Tierra Canaria", bajo la
27 responsabilidad del Consejo Sindical Canario y dotada de un consejo editorial. Todos los
28 órganos de las organizaciones integradas en CCOO Canarias recibirán esta publicación, y
29 están obligados a promover su suscripción entre la afiliación y entre los trabajadores y
30 trabajadoras en general. Asimismo, la revista "Tierra Canaria" será lugar de debate y
31 reflexión. Se promoverán desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y
32 laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de CCOO Canarias.

Artículo 38. Fundaciones de CCOO Canarias	1
CCOO Canarias ha creado y podrá crear fundaciones, con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y CCOO Canarias para poder cumplir mejor las finalidades previstas.	2 3 4
Artículo 39. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO Canarias	5 6
CCOO Canarias, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, y de otros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera, tanto para las trabajadoras y trabajadores afiliados como para quienes no lo sean, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro.	7 8 9 10 11
Artículo. 40. Patrimonio documental de CCOO Canarias	12
El patrimonio documental de CCOO Canarias está compuesto por el conjunto de documentos producidos, recibidos o reunidos por los distintos órganos de CCOO Canarias y de sus organizaciones, así como por las personas físicas a su servicio en el ejercicio de sus responsabilidades. CCOO Canarias y sus organizaciones, en tanto que titulares, son responsables del patrimonio documental y su gestión a través del Sistema de Archivos de CCOO.	13 14 15 16 17 18
VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	19
Artículo 41. Principios de la actuación económica	20
La actividad de CCOO Canarias, de las organizaciones que la integran y las de aquellas en que estas se organizan y articulan, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:	21 22 23
- Autonomía de gestión: CCOO Canarias, las federaciones y uniones a que se refiere el art 16.1, dispondrán de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.	24 25 26 27 28
Dicha autonomía implica:	29
– La capacidad para aprobar sus presupuestos. Presentarán presupuestos y cuentas anuales consolidadas de todas las estructuras que integran cada organización.	30 31
– 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.	32 33

- 1 - **Gestión presupuestaria.** El presupuesto de las distintas organizaciones que integran
2 CCOO Canarias constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.
- 3 - **Gestión no lucrativa.** Los eventuales resultados económicos positivos de la actividad
4 desarrollada por las organizaciones referidas en el art 16.1 se reinvertirán de forma obligatoria
5 en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de cada una de las
6 organizaciones que integran CCOO Canarias, sin que, en ningún caso, puedan destinarse
7 aquellos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.
- 8 Las retribuciones percibidas, en su caso, por integrantes de los órganos de dirección de
9 cargos de representación lo serán en concepto de vínculo asociativo sindical de carácter
10 voluntario no laboral y adscrito temporalmente a mandato congresual y estarán sujetas al
11 régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.
- 12 - **Información y transparencia.** CCOO Canarias y sus organizaciones están obligadas al
13 cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo.
- 14 – Hacer pública, mediante la página web o cualquier otro sistema, la información
15 económica y financiera, el estado de sus cuentas, y el origen de los recursos del conjunto
16 de las organizaciones.
 - 17 – Disponer de:
 - 18 – Un registro de contabilidad donde figuren sus estados de ingresos-gastos y su
19 balance general.
 - 20 – Un registro de afiliadas y afiliados.
 - 21 – Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.
 - 22 – Un registro de apoderamientos.
 - 23 – Toda empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier estructura de
24 CCOO deberá cumplir la normativa laboral y fiscal, así como los convenios colectivos
25 correspondientes, en especial lo referente a los derechos sindicales.
- 26 **Artículo 42. Patrimonio y financiación de CCOO Canarias y de las**
27 **organizaciones confederadas**
- 28 Los recursos y bienes propios de CCOO Canarias:
- 29 1. La parte proporcional de las cuotas de las personas afiliadas que les resulte de
30 aplicación. Su importe, periodicidad y formas de abono se determinarán por el Consejo
31 Confederal.
 - 32 2. Los ingresos "extra cuotas" tasados en el reglamento que contempla este tipo de
33 recursos. Entre ellos, los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical

en instituciones públicas u organizaciones privadas, aun cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada.	1 2
3. Las donaciones y legados a favor de las organizaciones	3
4. El capital acumulado por las organizaciones a lo largo de su gestión.	4
5. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.	5 6 7
6. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.	8 9
7. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a CCOO Canarias o a cada una de las organizaciones que la integran. Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.	10 11 12 13
8. El patrimonio documental.	14
La admisión de recursos y su formalización corresponden exclusivamente a CCOO Canarias. Solo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones en que estas últimas se estructuran.	15 16 17
Artículo 43. Balance y presupuesto de CCOO Canarias	18
Anualmente, los órganos de dirección correspondiente de CCOO Canarias presentarán 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.	19 20 21 22
CCOO Canarias podrá establecer en los correspondientes presupuestos anuales 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 será publicado para general conocimiento de sus afiliados y afiliadas.	23 24 25 26 27
Artículo 44. Ordenamiento de la gestión económica	28
CCOO Canarias ordenará su gestión económica conforme a lo aprobado por el Consejo Confederado, y en especial lo relativo a:	29 30
1. El importe, periodicidad y formas de abono de la cuota.	31
2. Un plan de cuentas y un manual de procedimiento de gestión, de obligatoria aplicación en el conjunto de las organizaciones que integran CCOO Canarias	32 33

- 1 3. Los criterios anuales para la elaboración de los presupuestos y su gestión
2 atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos.
- 3 4. El presupuesto y la aplicación de resultados de CCOO Canarias.
- 4 5. El reglamento marco de los fondos patrimoniales de todas las organizaciones y los
5 de gestión de los fondos patrimoniales.
- 6 6. El reglamento de funcionamiento de los centros contables
- 7 7. El reglamento de funcionamiento de la Unidad Administrativa de Recaudación.
- 8 8. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica.
- 9 9. El reglamento y acuerdo marco de relaciones laborales del personal asalariado.
- 10 10. Las líneas generales de la política de recursos humanos.
- 11 11. Los proyectos de iniciativa económica de CCOO Canarias y sus organizaciones
12 integradas.
- 13 12. La norma de gastos e Ingresos de servicios comunes, de aplicación a todas las
14 estructuras de rama y territorio.
- 15 13. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar a
16 la autonomía de gestión de las organizaciones.

17 **Artículo 45. La actividad mercantil y fundacional**

18 CCOO Canarias podrá desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no
19 lucrativas coherentes con el proyecto confederal de CCOO. Su aprobación corresponde al
20 Consejo Sindical Canario, previo informe favorable del Consejo Confederal.

21 **Artículo 46. Obligaciones de las organizaciones integradas en CCOO** 22 **Canarias**

23 Todas las organizaciones integradas en CCOO Canarias tienen la obligación de cotizar a
24 través de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR) y en la forma y cuantía que se
25 establezcan por el Congreso Confederal.

26 Aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos
27 por el Consejo Confederal, no podrán ejercer el derecho de voto en el Consejo Sindical
28 Canario en cuanto no hayan regularizado su situación.

29 Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e
30 ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos superiores de rama y territorio
31 independientemente de donde consoliden. A través de los mecanismos contemplados en el

Consejo Sindical Canario se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las organizaciones.	1 2
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.	3 4
CCOO Canarias arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre las diversas organizaciones que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros que, derivados de condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia en CCOO Canarias de federaciones o uniones en determinados sectores o territorios por no tener capacidad económica de autofinanciación.	5 6 7 8 9 10
Artículo 47.- Personal con vínculo laboral de CCOO Canarias	11
Aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para realización exclusiva en tareas no sindicales que presten sus servicios en CCOO Canarias, se definirán y clasificarán con arreglo al convenio colectivo que les sea de aplicación.	12 13 14
La selección de personas se efectuará con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y transparencia.	15 16
Las organizaciones promoverán una política activa de integración de plantillas de personas con discapacidad.	17 18
Artículo 48.- Personal con vínculo asociativo sindical de carácter no laboral de CCOO Canarias	19 20
Las personas afiliadas que se dediquen a tareas sindicales, por ser cargos electos o por ser nombradas adjuntas y de confianza a los cargos electos o a las ejecutivas (personal sindicalista), no sujetas a un control horario fijo y, por tanto, con flexibilidad en el tiempo de dedicación y en la disponibilidad, y desempeñen, las tareas propias de la actividad sindical, no tendrán relación laboral con la organización sindical que las retribuya o compense, siendo su relación de carácter voluntario.	21 22 23 24 25 26
Si tienen retribución, por su dedicación a tiempo completo o parcial, se les dará de alta en los Códigos de Cuenta de Cotización abiertos para los/as sindicalistas en el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad a lo establecido en la Ley 37/2006, procediéndose a un nombramiento sindical para el periodo que se determine en los Estatutos y sus retribuciones serán conforme a lo que se determine en el órgano correspondiente (Congreso, Consejo o Comisión Ejecutiva). Cuando los/as sindicalistas cesen en sus cargos o puestos de responsabilidad (por las causas establecidas estatutariamente) no tendrán derecho a indemnización.	27 28 29 30 31 32 33 34

1 IX. DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS

2 **Artículo 49. Disposiciones de desarrollo y adaptación**

3 Los Estatutos que regulan la actividad de las organizaciones integradas en CCOO
4 Canarias son:

5 1 Para las organizaciones de rama, los Estatutos Confederales, los de CCOO
6 Canarias y los de la respectiva Federación Estatal.

7 2 Para las organizaciones territoriales, los Estatutos Confederales y los de CCOO
8 Canarias.

9 Las cuestiones que requieran una mayor concreción relacionadas con lo dispuesto
10 en los mencionados Estatutos, se deberán aprobar en los documentos congresuales a
11 debatir en los Congresos o Asambleas de dichas organizaciones.

12 X. DISOLUCIÓN DE CCOO CANARIAS

13 **Artículo 50. Disolución de CCOO Canarias**

14 Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente
15 a estos efectos se podrá proceder a la disolución de CCOO Canarias, su patrimonio, bienes
16 muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de la CS de
17 CCOO, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre
18 federaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando
19 en este último supuesto la aprobación por mayoría simple del congreso extraordinario
20 convocado al efecto.

21 **DISPOSICIONES FINALES**

22 **PRIMERA**

23 En lo no dispuesto en los presentes Estatutos, se estará a lo establecido por los de la
24 Confederación Sindical de CCOO.

25 Igualmente, se reconocen nulos y sin efectos aquellos artículos y/o apartados que resulten
26 o puedan resultar en el futuro contradictorios con lo dispuesto en los Estatutos legalmente
27 aprobados por las estructuras superiores en las que se integra CCOO Canarias.

28 **SEGUNDA**

29 Los presentes Estatutos y todas aquellas modificaciones que los afecten, se registrarán en
30 el organismo público correspondiente de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de
31 Libertad Sindical.

TERCERA	1
Se deberán tomar las medidas necesarias para facilitar la divulgación de los Estatutos de CCOO Canarias entre el conjunto de la afiliación.	2 3
ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO CANARIAS APROBADOS EN EL CONGRESO	4 5
En relación con el artículo 31, apartado b) de los Estatutos, el secretario general o secretaria general tendrá las siguientes facultades:	6 7
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.	8 9 10 11 12 13 14
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.	15 16 17 18
Operar con bancos, cajas de ahorros y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional y, sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos, incluyendo la firma electrónica. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.	19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29
Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a CCOO Canarias, o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe CCOO Canarias y las organizaciones relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de CCOO Canarias, así como de la propia CCOO Canarias y de sus organizaciones.	30 31 32 33 34 35 36
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	37 38

1 participación de CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones. Instar y otorgar actas
2 notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas;
3 solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad;
4 hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes.
5 Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y
6 centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o
7 locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos,
8 organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos
9 instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier
10 otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales,
11 administrativos, contencioso-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados,
12 jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones
13 en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la
14 ratificación y absolver posiciones.

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

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

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

42 Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o
43 expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de

los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, 1
despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o 2
territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados y delegadas de personal, comités 3
de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración 4
Pública y los institutos u organismos dependientes de los ministerios, incluidos el Ministerio 5
de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Competitividad, Ministerio de 6
Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, así como 7
en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, comunidades autónomas 8
o de cualquier otro ámbito territorial inferior. 9

Asimismo, se le faculta expresamente para, sea en favor de terceras personas o sea en 10
favor de organizaciones de CCOO Canarias, instar y hacer apoderamientos, y efectuar 11
sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de 12
cualesquiera otra que esté atribuida al secretario o secretaria general en estos Estatutos. 13

Corresponderá al secretario general o indistintamente a la Comisión Ejecutiva de la 14
organización sindical correspondiente, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el 15
ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de 16
disposiciones legales y actos administrativos, de modo que adoptada la decisión se dará 17
traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que 18
ejerciten esta acción de impugnación. 19