



12º Congreso de CCOO Aragón

17,18, y 19 de mayo de 2017

12º Congreso de CCOO Aragón

Indice

INDICE PONENCIA

<u>Introducción</u>	11
Bloque 1. Un nuevo modelo económico de desarrollo sostenible	15
Nuevo modelo productivo	15
Economía Sostenible	17
Bloque 2. El Diálogo Social y la Acción Sociopolítica de CCOO Aragón	21
Diálogo Social y Participación Institucional	21
Acción Sociopolítica: Retejer las redes de protección	22
Las relaciones internacionales de CCOO Aragón	27
Cooperación y desarrollo	28
Bloque 3. Empleo de calidad	31
Empleo	31
Formación para el empleo	33
Bloque 4. La Acción Sindical para un nuevo tiempo	37
Acción Sindical	37
Salud laboral	39
Riesgos psicosociales	42
Bloque 5. Igualdad de trato para combatir la discriminación	43
Mujer	43
Personas discapacitadas	44
Diversidad	45
Inmigración y Emigración	46
Refugiados	47
Juventud	47
Bloque 6. Una organización más fuerte y representativa	51
Afiliación y Elecciones Sindicales	51
Renovación de los órganos de dirección	56

Formación Sindical	56
Bloque 7. Por una Comunicación más eficaz	59
Comunicación	59
Nuevos instrumentos de participación	61
Política de alianzas	61
Bloque 8. Una gestión de los Recursos transparente y unos Servicios Jurídicos de calidad	63
Recursos	63
Servicios jurídicos y asesoramiento sindical	67

INDICE ESTATUTOS

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	71
Reivindicativo y de clase	71
Unitario	71
Democrático e independiente	71
Participativo y de masas	72
De hombres y mujeres	72
Sociopolítico	72
Internacionalista	73
Pluriétnico y multicultural	73
I DEFINICIÓN DE COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN	75
Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de Comisiones Obreras de Aragón.	75
Artículo 2. Estatutos y Reglamentos	76
Artículo 3. Domicilio social	77
Artículo 4. Emblema	77
Artículo 5. Ámbito territorial	77
Artículo 6. Ámbito Profesional	77
II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES	79
Artículo 7. Afiliación	79
Artículo 8. Carné	79
Artículo 9. Derechos de los afiliados y afiliadas	79
Artículo 10. Elección de los órganos del sindicato y de los delegados y delegadas a las asambleas y conferencias congresuales	81
Artículo 11. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión	83
Artículo 12. Deberes de los afiliados y afiliadas	83
Artículo 13. Medidas disciplinarias	84
Artículo 14. Baja en Comisiones Obreras de Aragón	85
Artículo 15. Suspensión de la afiliación	86
III. ESTRUCTURA DE CCOO DE ARAGÓN	87

Artículo 16. Ámbitos de estructuración o integración	87
Artículo 17. Derechos y deberes de las Federaciones de Rama, Sindicatos Provinciales y Uniones Comarcales.	88
Artículo 18. Responsabilidad de CCOO de Aragón	89
Artículo 19. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones integradas en CCOO de Aragón	89
Artículo 20. Autodisolución o dimisión de los órganos	91
Artículo 21. Reuniones y Acuerdos de los órganos	92
IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN DE CCOO DE ARAGÓN	93
Artículo 22. Integración en CCOO de Aragón	93
Artículo 23. Formas especiales de asociación a CCOO de Aragón	93
V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE CCOO DE ARAGÓN	95
Artículo 24. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de CCOO de Aragón	95
Artículo 25. Congreso	95
Artículo 26. Las Conferencias	97
Artículo 27. El Consejo	97
Artículo 28. La Comisión Ejecutiva	100
Artículo 29. El Comité	102
Artículo 30. Secretario o Secretaria General de CCOO de Aragón	103
Artículo 31. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección CCOO de Aragón	104
VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL	107
Artículo 32. La Comisión de Garantías de CCOO de Aragón	107
Artículo 33. La Comisión de Control Administrativo y Finanzas	108
VII. ACCIÓN SINDICAL	109
Artículo 34. Principios generales de la acción sindical de CCOO de Aragón	109
VIII. ÓRGANOS DE PRENSA, FUNDACIONES, Y SERVICIOS TÉCNICOS	111
Artículo 35. Órgano de Prensa de CCOO de Aragón	111
Artículo 36. Fundaciones de CCOO de Aragón	111
Artículo 37. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO de Aragón y Patrimonio documental de CCOO de Aragón	111

IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	113
Artículo 38. Principios de la actuación económica	113
Artículo 39. Patrimonio y financiación de CCOO de Aragón y de las organizaciones que la conforman	114
Artículo 40. Balance y Presupuesto CCOO de Aragón	115
Artículo 41. Ordenamiento de la gestión económica	115
Artículo 42. La actividad mercantil y fundacional	116
Artículo 43. Obligaciones de las organizaciones integradas en CCOO de Aragón	116
Artículo 44. Personal al servicio de CCOO de Aragón	117
X. DISOLUCIÓN DE CCOO DE ARAGÓN	119
Artículo 45. Disolución de CCOO de Aragón o de las organizaciones que la conforman	119
Anexo a los Estatutos de CCOO de Aragón aprobados en el Congreso Confederal	119

12º Congreso de CCOO Aragón

Ponencia

Introducción

El congreso es el momento en el que podemos detenernos a reflexionar con tranquilidad sin que la actividad del día a día nos lo impida. Es imprescindible recapacitar de forma calmada, sobre las estrategias, los objetivos y las pautas de nuestro trabajo sindical. Del debate democrático deben salir los criterios para afrontar los difíciles desafíos a los que nos enfrentamos.

El objetivo de esta ponencia es responder, desde la participación de la afiliación, a los retos con propuestas útiles y con ideas claras sobre lo que pretendemos y sobre cómo vamos a hacerlo. La ponencia quiere ser una herramienta al servicio de las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras aragonesas.

Pero la reflexión no puede impedirnos advertir que los problemas de la gente no pueden esperar. El 12º Congreso de CCOO de Aragón se celebra tras muchos años de situación negativa en lo económico y social. La crisis que hemos sufrido ha sido de una profundidad extraordinaria y sus consecuencias están siendo más duraderas que en ocasiones anteriores por una nefasta gestión desde políticas neoliberales. Aprovechando la crisis impusieron, además de la obligación de reducir el déficit público, recortes y reformas que han afectando gravemente al Estado del Bienestar y a los derechos sociales y laborales.

Desde su inicio CCOO Aragón ha luchado contra esa gestión y hemos dicho bien claro que había otros caminos para salir de la recesión. Hemos respondido a los recortes y la austeridad con múltiples movilizaciones y propuestas, pero la respuesta ha sido más dureza con la mayoría social mientras se rescataba a las elites económicas. Se realizaban reformas fiscales que perjudicaban al conjunto de los ciudadanos a la vez que se imponían políticas de austeridad que reducían el gasto público de forma extrema.

Los ajustes presupuestarios y la reducción de la inversión pública para reducir el déficit sólo podían tener como consecuencia más crisis y, de nuevo, menos ingresos. Así caímos en un bucle terrible, a cada ajuste una nueva contracción de la economía y, a ésta, otra nueva reducción de ingresos que nos han situado en una posición más débil y más dependiente del exterior.

Los problemas fundamentales de nuestra sociedad nacen en la carencia de empleo o de unos puestos de trabajo sin derechos laborales y sindicales ni sueldos dignos. La gran cantidad de personas en paro con escasa protección, una menor renta salarial y peores condiciones de trabajo unidas a los recortes en el estado del bienestar han provocado una redistribución injusta de la riqueza y el aumento de las desigualdades sociales.

Las reformas laborales nunca sirven para reactivar la economía ni para crear empleo, como demuestra la historia. Son una rebaja de derechos que pretenden romper el equilibrio

en la redistribución económica y de poderes en la empresa. Se aumentan los beneficios empresariales a costa de los ingresos de las trabajadoras y los trabajadores, tanto con la rebaja de indemnizaciones como de los salarios.

El ataque al modelo español de negociación colectiva de la última reforma es un indicativo del desconocimiento de lo que es y significa la negociación colectiva sectorial. Hacer prevalentes los convenio de empresa supone incentivar la competencia empresarial en base a la reducción de salarios y poner al conjunto de la clase trabajadora en inferioridad respecto las empresas. La negociación colectiva es sinónimo de consenso y de regulación de las condiciones laborales en pie de igualdad con la patronal en contraposición a la rebaja impuesta en las condiciones laborales.

De la misma manera, los recortes tanto en los servicios públicos como en las condiciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores son una opción ideológica y no una necesidad. Debemos combatir la idea de que son un gasto, por que lo que se busca es convertir los derechos en negocios privados que acaban desatendiendo a los más desprotegidos.

En Aragón mantenemos una tasa de paro inferior en seis puntos a la del resto del Estado aunque con unos niveles muy por encima de los países más desarrollados de Europa. Pero tenemos muchos puestos de trabajo de baja calidad con baja remuneración, escasa cualificación y alta temporalidad. Este fenómeno es el que sustenta buena parte de la recuperación provocando una segmentación del mercado laboral que ha afectado principalmente a los jóvenes con una tasa de paro que triplica a la general, a los inmigrantes que la duplica o a las mujeres. En concreto ellas han sufrido con mayor incidencia la negativa situación y las reformas. Se está ampliando la participación de las mujeres en la contratación temporal y a tiempo parcial, con las repercusiones a futuro en todo tipo de prestaciones. Todas estas cifras ponen en evidencia la grave situación por la que pasan los colectivos más vulnerables.

Por tanto, el elevado paro y la segmentación constituyen los auténticos problemas desde el punto de vista de la cohesión social, todo ello sin contar con el problema añadido que puede suponer un incremento del número de personas desempleadas sin derecho a la red de cobertura social, el número de familias que tienen a todos sus miembros en el paro o las personas que llevan más de un año en busca de un puesto de trabajo.

Mientras tanto el gasto social en Aragón continúa estando muy por debajo de la media de los países de la Unión Europea. Nuestro Estado del Bienestar no tenía antes unos presupuestos adecuados y menos los tiene ahora. En unos presupuestos públicos sometidos al criterio de "restricción presupuestaria" hay que priorizar muy bien qué acciones contribuyen mejor al desarrollo y a una más justa distribución de la renta.

No podemos esperar más, éste es el momento de adoptar medidas económicas y sociales que permitan afrontar la salida de la crisis evitando que las personas más desfavorecidas de la sociedad acaben siendo las más afectadas. Para que la recuperación económica se afiance y se empiece a crear empleo de calidad se necesita reorientar la política económica y social así como favorecer el cambio del modelo productivo, todo ello en un marco de diálogo social.

Pero todas estas propuestas son pasos hacia el principal objetivo del sindicato que debe ser recuperar el valor del trabajo como elemento fundamental de la condición de ciudadanía, eje vertebrador de la sociedad y de nuestra convivencia. Hay que recuperar la idea de que la integración en la sociedad se produce, en gran medida, por el acceso a un empleo. Una idea que ha desaparecido del horizonte de muchos partidos políticos en este país.

El trabajo era y es esencial para transformar el mundo, desarrollarlo, hacerlo más equilibrado, igualitario y justo. Una Europa trabajadora creó los Estados del Bienestar y por eso para desmontarlos hay que destrozar el empleo y el trabajo, como elemento vertebrador de la sociedad.

El documento que presentamos pretende actualizar nuestras propuestas para conseguir un modelo más democrático de relaciones laborales y un cambio de la política económica y social. Desde la responsabilidad que ostentamos debemos influir con medidas que se deberían abordar y poner en marcha en los próximos meses, en torno a los grandes objetivos que compartimos en el sindicato.

Una nueva política laboral que priorice la lucha contra el paro, la estabilidad y calidad del empleo, la recuperación y mejora del poder de compra de los salarios, el fortalecimiento de la negociación colectiva, la formación para el empleo, la prevención de riesgos laborales y, en general, la derogación de las reformas laborales para recuperar los derechos de los trabajadores y trabajadoras ya que el mercado de trabajo (su supuesta rigidez) no estuvo entre las causas de la crisis pero sí sufrió las consecuencias más visibles de ella.

La mejora de la protección social y lucha contra la exclusión social con un nuevo y mejor sistema de protección por desempleo, una renta mínima garantizada, la garantía de la sostenibilidad y revalorización de las pensiones, la consolidación y mejora del Sistema Público de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. También debemos perseguir acabar con la desigualdad laboral y la brecha salarial de las mujeres y atacar de raíz la violencia machista.

Unas políticas públicas para un nuevo modelo económico de desarrollo con la ampliación y mejora del tejido productivo, una verdadera política de apoyo a la industria, un sistema fiscal suficiente y justo, la mejora de la eficiencia del gasto público, una mayor inversión y sostenibilidad en los sectores de transporte, logística e infraestructuras, un sistema financiero sin exclusiones, un aumento de la inversión y del empleo en los sistemas públicos de enseñanza, de sanidad, de políticas sociales y de justicia que garantice la calidad y el acceso al conjunto de la población, un derecho a una vivienda digna, una políticas eficientes en la atención a los procesos migratorios y, finalmente, la eliminación de las restricciones al libre ejercicio de los derechos de huelga, manifestación y libertad de expresión.

Además, en CCOO Aragón somos conscientes de la diferente realidad socioeconómica de las diferentes zonas de nuestra comunidad autónoma por lo que para avanzar en la cohesión territorial debemos llevar las nuevas oportunidades a todas las personas y a todas las Comarcas de Aragón. Debemos impulsar un nuevo modelo de desarrollo económico basado en la sostenibilidad, la eficiencia, el empleo de calidad y la inversión pero también en el equilibrio territorial, en suma un modelo con una mayor cohesión social en todo Aragón.

También en lo interno las diferentes secretarías deberán tener en cuenta la extensión de su trabajo a todo el territorio aragonés.

Nuestro modelo no es un sindicalismo a la defensiva; lo hemos demostrado históricamente, somos un sujeto activo, propositivo, configurador de derechos, defensor de los mismos, cuya última misión es la de transformar la realidad para mejorar las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora. Lo mejor que hemos conocido de las sociedades occidentales se lo debemos a la acción de los sindicatos de clase, a su tesón, a su valentía, a una lucha que se llevó por delante la vida de miles de trabajadores que lo dieron todo para que las condiciones de vida de las generaciones venideras fuese mejor.

Por eso, debemos realizar una amplia e intensa ofensiva que, partiendo del rechazo a las injustas y lesivas medidas adoptadas por los diferentes Gobiernos, nos permitan mostrar las propuestas que en este documento se expresan. La política económica afecta a las condiciones de las personas trabajadoras y a las bases del Estado del Bienestar, por lo que requiere de un amplio debate social, en el que los sindicatos participemos aportando alternativas que han de ser tenidas en cuenta.

Para conseguir estos objetivos necesitamos una organización fuerte, participativa, comunicativa, cooperativa y representativa, bien organizada, eficiente y transparente. Eso nos permitirá ser más eficaces en nuestra acción reivindicativa y ser capaces de tejer múltiples alianzas con la sociedad organizada de manera que extendamos nuestras ideas y valores para conseguir ganar hegemonía en torno al proyecto alternativo que proponemos.

Además, es evidente que el sindicalismo tiene que actualizarse ya que la clase trabajadora actual es diversa, hay trabajadores fijos, precarios, eventuales, parados, jóvenes desocupados que nunca han podido trabajar, etc. Y el sindicalismo tiene que adaptarse a esta nueva situación, acercándose más a cada puesto de trabajo pero también a los lugares donde vive nuestra clase, porque no todos trabajan o no trabajan siempre en la misma empresa o sector.

Tanto en la ponencia como en nuestros estatutos hemos reflejado el resultado de dos debates de gran trascendencia interna: el que nos llevó a adoptar nuestro "Código de Conducta" con el que pretendemos ser menos vulnerables a los aislados comportamientos ajenos a la ética y valores que representamos y el que hemos finalizado recientemente denominado "Repensar el sindicato" del cual hemos extraído notables conclusiones para profundizar en el debate congresual para una gestión más eficiente, transparente y participativa.

Bloque 1. Un nuevo modelo económico de desarrollo sostenible 1

Nuevo modelo productivo 2

Tras un largo periodo de crecimiento económico de Aragón entre finales de los noventa y el 2008, que permitió la creación de empleo y una significativa reducción de las tasas de paro, comenzó el largo periodo de crisis que todavía sufrimos. Los diferentes gobiernos han realizado políticas de austeridad y han recortado derechos como fórmula para salir de ella. 3

Sólo un cambio de modelo de desarrollo económico evitará reincidir en los errores que nos llevaron a esta profunda recesión. Nos hacen falta empresas en actividades de alto valor añadido y alta demanda para generar suficiente empleo de calidad y sostener el Estado de Bienestar. 4

Por ello, necesitamos que los distintos poderes públicos se impliquen en el fomento de un tejido empresarial de calidad, apostando por los sectores tradicionales ya consolidados y por otros nuevos como el transporte sostenible, las tecnologías de la información y comunicación, el reciclaje, la biotecnología y, en general, por la digitalización. 5

Esto supone impulsar la reindustrialización como instrumento imprescindible para el cambio en el modelo productivo, lo que implica, además de políticas sectoriales activas, un cambio radical en la política energética que favorezca la transición ecológica hacia una economía baja en carbono o una apuesta por el aumento del tamaño de las empresas que facilite la necesaria internacionalización de la economía aragonesa. 6

En Aragón el sector industrial se sitúa en el segundo lugar de ocupación en empleo pero su peso ha bajado en los últimos tiempos. El objetivo es lograr que la actividad industrial sea el arrastre del resto en el cambio de modelo con actividades de mayor contenido tecnológico, inversión en I+D+i, mejor aprovechamiento de los recursos propios y generación de productos de calidad. 7

El nuevo modelo no sólo debe basarse en lo económico sino que tiene que garantizar la cohesión social a través del empleo de calidad, de la mejora de nuestro sistema de protección social, de la apuesta por la formación y de la cohesión territorial llevando las nuevas oportunidades a todas las personas y a todas las Comarcas de Aragón. 8

Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos: 9

- Impulsar un nuevo modelo de desarrollo económico basado en la sostenibilidad, el 10

equilibrio territorial, la eficiencia, el empleo de calidad y la inversión, en suma un modelo con una mayor cohesión social y un desarrollo territorial equilibrado.

- 11 ● Orientar las actuaciones a realizar en el sector industrial aragonés hacia sectores que generen suficiente valor añadido, que incluyan un fuerte componente exportador, una producción no fácilmente deslocalizable y esté suficientemente diversificada.
- 12 ● Concentrar las inversiones en proyectos que sean sostenibles en el tiempo, generen empleo y sean la base del cambio de modelo productivo. Es necesario diseñar un verdadero plan industrial, para todo el territorio aragonés con el objeto de atraer nuevas empresas y el mantenimiento y crecimiento de las existentes.
- 13 ● Potenciar los sectores estratégicos, destacando entre ellos los siguientes: Agroalimentario, Automóvil, Energía, Logística y Transporte, Aeronáutico, Biotecnología y TIC.
- 14 ● Reivindicar el carácter estratégico de la I+D+i, como factor imprescindible para el cambio de modelo productivo y de creación de empleo, convirtiéndolo en una herramienta de cambio que potencie un desarrollo autosostenido y articulado sobre el que pueda asentarse una estructura social más justa.
- 15 ● Lograr que la cualificación acompañe a las variaciones de los procesos productivos, a los requerimientos en I+D+i de los nuevos sectores y a la mejora competitiva en las empresas actuales.
- 16 ● Tomar la iniciativa en las empresas, a través de la negociación colectiva, participando en la fase de planificación y selección de las innovaciones tecnológicas así como en la evaluación de los resultados de las mismas y sus repercusiones en la marcha general de la empresa, asegurando también, la igualdad de género y la no discriminación en todo el proceso de innovación y sus repercusiones. Asimismo se respetará este principio en el desempeño de actividades investigadoras, en la contratación del personal y en el desarrollo de su carrera profesional.
- 17 ● Apoyar la digitalización de la economía y la sociedad consiguiendo que la utilización de las nuevas tecnologías digitales estén al servicio de los ciudadanos y de los trabajadores y trabajadoras, por eso, debemos salvaguardar los intereses de la población trabajadora haciendo que siempre se respeten las leyes y reglamentos del ámbito laboral.
- 18 ● Evitar el nuevo tipo de precariedad que se está generando en el campo de la economía digital. Hay que conseguir un trabajo digital justo y de calidad, y en este sentido, el sindicato deberá intervenir en el empleo, los salarios, la cualificación, la mejora de la competencia, la externalización de tareas, las regulaciones sobre el tiempo de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo, la conciliación de la vida privada, además de garantizar el derecho a la información, la consulta y la representación en las empresas.

- Ampliar y reorientar la inversión pública coordinando la política de inversiones, de las distintas administraciones. La prioridad debe ser optimizar la utilización y gestión de todas ellas hacia objetivos comunes. 19
- Recuperar el sector de la construcción impulsando medidas que aborden la enorme pérdida de empleo sufrido, con tres apuestas: inversión en dotaciones públicas sanitarias, educativas y de atención a la dependencia; financiación de viviendas en régimen de alquiler y un ambicioso plan de rehabilitación de viviendas con suficiente dotación económica. 20
- Aumentar la inversión pública en comunicaciones dándole prioridad a los medios más respetuosos con el medio ambiente, finalizando las redes básicas de interconexión y garantizando el mantenimiento de la red de carreteras. También debemos ampliar la intermodalidad entre los diferentes sistemas de transporte, potenciando el ferroviario tanto de mercancías como el convencional en el contexto del desarrollo sostenible. 21
- Exigir que el desarrollo territorial sea uno de los criterios primordiales en nuestro modelo económico. Todas las ayudas públicas o las inversiones en nuevas herramientas tecnológicas, deben priorizar a las zonas de Aragón menos desarrolladas y garantizar sus posibilidades de desarrollo futuro en igualdad de condiciones. 22
- Extender los servicios públicos como fórmula para garantizar un desarrollo económico territorial equilibrado. No es posible asentar población ni crear empresas en nuestras comarcas sin contar con una sanidad, educación o unos servicios sociales adecuados que se han de unir a otras infraestructuras que permitan el desarrollo industrial. 23
- Apostar por una banca pública sobre el actual ICO y las entidades que tras su rescate ya son propiedad del estado para evitar el recorte del crédito a las empresas y familias y para financiar los proyectos de inversión de la economía real, en especial los relacionados con objetivos sociales y de desarrollo local. 24

Economía Sostenible 25

El reto del desarrollo sostenible es aumentar la prosperidad, el bienestar económico y social de la población reduciendo el consumo de recursos y energía y disminuyendo los impactos negativos sobre los ecosistemas. Para progresar en la sostenibilidad se necesitan nuevas pautas de producción y consumo, una economía baja en carbono y menos intensiva en el uso de materiales y energía. Lo cierto es que todos los indicadores ambientales, sociales, económicos y culturales, muestran que el sistema económico y modo de vida actual es social y ambientalmente insostenible. 26

Uno de los principales desafíos planetarios actuales es el cambio climático producido por las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Las emisiones de gases de efecto invernadero en la Unión Europea (UE) se redujeron un 4,1 % en el 2014 con respecto al año anterior y alcanzaron el nivel más bajo desde 1990. Frente a la tendencia general, cuatro de los 28 países de la UE aumentaron sus emisiones: Bulgaria, Chipre, Malta y España. **Aragón** 27

fue la segunda autonomía donde más crecieron.

- 28 Nuestro sistema de transporte es muy ineficiente, siendo el sector donde más están aumentando las emisiones de GEI al estar basado en la carretera para las mercancías, y en el automóvil para los desplazamientos urbanos, en vez de en el transporte público y en el transporte ferroviario y marítimo. La política dominante no es generar accesibilidad sino incentivar el transporte y crear movilidad muchas veces innecesaria. La situación actual desmiente el axioma según el cual la realización de infraestructuras traería economía y empleo. Siendo campeones en infraestructuras también lo somos en desempleo.
- 29 La actividad sindical relacionada con la movilidad de los trabajadores y las trabajadoras necesita un fuerte impulso ya que el actual modelo de movilidad, no sólo tiene importantes impactos ambientales, sino una negativa repercusión en los "bolsillos" de la población trabajadora o en la siniestralidad "in itinere".
- 30 Debemos promover una política de ordenación del territorio que tenga en cuenta, además de valores paisajísticos, faunísticos o botánicos de los espacios naturales, a sus gentes como protagonistas del aprovechamiento integral y sostenible de los recursos endógenos.
- 31 Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos:
- 32 ● Impulsar la reducción de emisiones de GEI, temporalizando el cumplimiento de objetivos ambiciosos de reducción de emisiones que contribuyan a mantener la temperatura media de la Tierra por debajo de una subida de 1,5 grados.
- 33 ● Exigir medidas para el ahorro y la eficiencia energética, incrementando los esfuerzos de desarrollo en energías renovables y reduciendo la dependencia del petróleo, promoviendo la producción distribuida y el autoconsumo y apoyando las iniciativas de economía social relacionadas con el consumo y producción de energía renovable.
- 34 ● Proponer una política de transporte sostenible multimodal e integrado, basado en el papel fundamental del ferrocarril, los transportes públicos, así como los desplazamientos peatonales y en bicicleta en el medio urbano, complementados con la carretera y el avión.
- 35 ● Defender que en los polígonos industriales se establezcan rutas mancomunadas de transporte en autobús entre varias empresas. De esta forma conseguiremos aminorar emisiones de GEI, reducir la grave dependencia energética del petróleo y disminuir drásticamente los accidentes de carretera.
- 36 ● Impulsar la promoción de empleos "verdes" en la rehabilitación de viviendas con criterios energéticos, en la reutilización, en el reciclado de residuos, etc.
- 37 ● Demandar que el sector industrial sea más eficiente energéticamente, reduzca sus emisiones, incorpore técnicas más limpias, prevenga la generación de residuos y sustituya las sustancias peligrosas para evitar riesgos a las personas trabajadoras y al

medio ambiente.

- Apostar por planes y políticas de residuos con participación pública basadas en su reducción, en su aprovechamiento y en la prevención de la contaminación, con participación de los agentes sociales, con unos servicios públicos eficientes y transparentes. 38
- Impulsar la producción limpia generando empleo y tejido empresarial en tecnologías de reutilización y reciclado material de residuos disminuyendo el vertido y rechazando la incineración. 39
- Fomentar la agricultura ecológica y la reducción de tóxicos y de plaguicidas, exigiendo el cumplimiento del Registro sobre sustancias químicas (REACH) y desarrollando la I+D+i relacionada con la producción limpia y la química verde. 40
- Avanzar en el impulso de elementos de fiscalidad verde de carácter progresivo y equitativo. 41
- Proponer, a administraciones y empresas, una política de compras públicas social y ambientalmente responsable. 42
- Defender que la prevención, extinción y restauración de incendios forestales sea realizada con medios públicos, respetuosa con la biodiversidad y que proporcione empleo estable y recursos en el medio rural ligada a las labores de prevención y al aprovechamiento sostenible de la biomasa. 43
- Impulsar la elaboración por el Gobierno de Aragón de un Plan Aragonés de Salud Ambiental para la mejora de la calidad del aire, el control de las sustancias químicas, la disminución del ruido y el incremento de la calidad de las aguas. 44
- Pedir el aumento de los espacios naturales protegidos en Aragón y avanzar en los planes de ordenación de dichos espacios. 45
- Incluir, en la acción sindical en la empresa y en la negociación colectiva, las cuestiones relativas a medio ambiente y a movilidad sostenible al centro de trabajo, coordinando las iniciativas sobre movilidad de las federaciones y de CCOO Aragón, como los planes de movilidad a grandes centros de trabajo. 46
- Promover y apoyar la Nueva Cultura del Agua y en concreto exigiremos la gestión pública, sin privatizaciones, del ciclo del agua en pueblos y ciudades. 47
- Desarrollar la actuación "ambientalizar el sindicato", consistente en adoptar medidas que reduzcan los impactos ambientales de nuestra actividad. 48

Bloque 2. El Diálogo Social y la Acción Sociopolítica de CCOO Aragón 49

Diálogo Social y Participación Institucional 50

El reparto de la riqueza y de la renta, además de en la empresa o en el sector, también se decide de manera fundamental en los poderes públicos. Estos tienen un papel clave en los derechos sociales y la economía, como la crisis ha demostrado con los recortes y las políticas de austeridad. Es el conflicto social en el siglo XXI. 51

La mayoría de los derechos del llamado Estado del Bienestar, o muchas de las inversiones públicas, con sus repercusiones en el empleo, son competencia de las comunidades autónomas que, además, tienen la gestión y el control sobre la gran mayoría de las políticas sociolaborales. 52

Aragón fue una de las Comunidades Autónomas pioneras en la utilización del diálogo social entre los sindicatos, los empresarios y el gobierno autónomo. Hay que recordar que el primero de los diez acuerdos firmados hasta ahora se rubricó en 1989, un largo periodo de tiempo en el que hemos atravesado por muy diferentes coyunturas económicas y políticas. 53

Para CCOO Aragón el diálogo social es la forma de modular e influir en las políticas de los diferentes gobiernos a favor de nuestros intereses como clase. Por ello, es una apuesta estratégica, una herramienta fundamental para alcanzar el progreso económico y social que hay que mantener y cuidar, es fundamental firmar buenos acuerdos y trabajar después en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos que se pretendían. 54

La capacidad de influencia de los acuerdos de diálogo social debe ser aprovechada y convertida en un instrumento básico del trabajo sindical. La combinación de acuerdos de diálogo social, estatales o aragoneses, con la negociación de los convenios colectivos, constituyen los elementos fundamentales del sindicato para la defensa y ampliación de los derechos sociales y para la garantía y mejora de las condiciones laborales. 55

Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos: 56

- Mantener la influencia del sindicato en defensa del interés general a través de la interlocución ante las distintas administraciones públicas y las organizaciones empresariales mediante los acuerdos de Diálogo Social en Aragón, no sólo en su negociación sino en el control y cumplimiento de los objetivos que se han acordado. 57

- Conseguir una mayor implicación de las federaciones de rama y uniones 58

comarcales acercando los contenidos de los acuerdos a sus necesidades y haciendo que sean partícipes en su negociación y desarrollo.

- 59 ● Potenciar nuestra participación en los distintos órganos, sean propios del acuerdo concreto o estables, de representación institucional a través de los diferentes Consejos de las materias socio-laborales, superando su papel consultivo, por lo que deberemos exigir la asunción de nuevas funciones legales decisorias.
- 60 ● Proponer a las organizaciones empresariales procesos de diálogo social en el ámbito de la Negociación Colectiva de Aragón que permitan mejoras generales consensuadas en los procesos de negociación y la extensión de buenas prácticas.
- 61 ● Continuar con la unidad de acción en los temas sociopolíticos y laborales del diálogo social debe ser compatible con aumentar nuestra presencia y perfil propio en dichos procesos, concretando iniciativas de comunicación dentro y fuera del sindicato.
- 62 ● Promover la elaboración de una Ley de Participación Institucional de Aragón que reconozca la presencia del sindicato en multitud de organismos con una adecuada financiación para el cumplimiento de los fines sociolaborales que nos son propios.
- 63 ● Asegurar, coordinar y mejorar la presencia y aportaciones de CCOO en todos los órganos de participación institucional.

64 **Acción Sociopolítica: Retejer las redes de protección**

- 65 La crisis económica y social que ha sufrido nuestro país, y nuestra Comunidad ha tenido como consecuencia una reestructuración importante del Estado del Bienestar. Con la excusa de la crisis, el gobierno ha impulsado propuestas de reforma del Estado de Bienestar cuyos objetivos últimos han sido la reducción del gasto público, la deslegitimación de las políticas redistributivas, el recorte de los derechos sociales de ciudadanía, la reducción de la intensidad protectora y la disminución de la cobertura de las prestaciones sociales.
- 66 Con este panorama la pobreza y la desigualdad han ido aumentando si bien esto no ha afectado por igual a todos los sectores de la población. Los ricos se han hecho más ricos, las personas de la llamada clase media que no han perdido su empleo han sufrido un estancamiento de sus ingresos y de su poder adquisitivo y las personas que ya estaban en una situación de vulnerabilidad antes de la crisis se han visto golpeados brutalmente, con mayores índices de pobreza y una ampliación de la brecha de desigualdad.
- 67 Aragón partía al inicio de la crisis con mejores indicadores, pero en nuestra comunidad, en el periodo 2009-2014, la tasa de riesgo de pobreza aumentaba una 21,5% mientras la media estatal lo hacía en un 7,7% y el índice Gini (ratio 80-20) indicaba en ese mismo periodo que mientras el total nacional sufría un aumento de la brecha de desigualdad del 15,9%, en Aragón esa brecha se ampliaba en un 35,8%.
- 68 Las redes de protección social, si bien no se han desmantelado totalmente, han sido claramente insuficientes para paliar los efectos de una crisis larga e intensa. Mientras no

mejore la situación de empleo y de rentas del trabajo para una mayoría parte de la población es indispensable poner el acento en la garantía de rentas a través del sistema de protección social que asegure unos mínimos para la subsistencia de las personas.

El Sistema Aragonés de Salud como consecuencia de los recortes, la destrucción de empleo y el empeoramiento de condiciones laborales ha sufrido un deterioro considerable con déficit de profesionales, aumento de las listas de espera, privatización de la sanidad, exclusión del acceso a la prestación farmacéutica de muchas personas enfermas, etc. Además los datos del funcionamiento del sistema siguen sin ser transparentes y faltan instrumentos adecuados de planificación y evaluación con participación sindical. 69

En Educación las consecuencias de la LOMCE y la política de recortes han sido muy perjudiciales. En Aragón, sigue creciendo en los últimos 10 años el alumnado tanto nacional, como extranjero; 21,8 % en la educación pública y 3,8 % en la concertada; sin embargo, se han producido recortes en inversión (Aragón es la quinta comunidad que menos gasta en inversión por alumno), se destruye empleo con una reducción importante del profesorado, aumentan las ratios, se modifica a la baja la política de becas y ayudas y se eliminan programas compensadores deteriorando gravemente la calidad de la educación pública. 70

Los servicios sociales también se han visto profundamente afectados por la política de recortes y servicios y sistemas como el de atención a la Dependencia se han deteriorado mucho, reduciéndose el nivel de atención, con un gran aumento de la lista de espera, una revisión a la baja de los grados de dependencia y un aumento del copago. 71

Se ha operado sobre el sistema de gastos, recortando servicios públicos y derechos pero no se ha operado en el sistema de ingresos para redistribuir la riqueza con fines de justicia social. Afrontar una nueva cultura fiscal es absolutamente necesario para mejorar la capacidad de recaudación y de actuación poniéndonos al nivel de la media de los países de la zona euro. 72

Nuestro sindicato es una organización sociopolítica y por tanto, tenemos la obligación de defender los intereses de la clase trabajadora dentro y fuera del centro de trabajo. Apostando e impulsando estrategias equitativas de política social, fiscal, educativa, sanitaria, etc. No debemos renunciar a actuar de forma integral, a seguir participando en el marco institucional para tener influencia en materias como la capacidad de financiación, la legislación, la prestación de servicios públicos y la protección social. Debemos garantizar una sociedad mejor, que no abandona a su suerte a quiénes lo están pasando mal. 73

Hemos tenido y seguimos teniendo un papel fundamental en la defensa de los derechos sociales y, para ello, debemos seguir utilizando todos los mecanismos a nuestro alcance combinando concertación, presión y movilización. Una acción global para transformar la sociedad. Planteamos garantizar el acceso público y universal a los derechos derivados del Estado del Bienestar bajo los principios de calidad, equidad, eficiencia y suficiencia. 74

Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos: 75

En Protección Social: 76

- 77 ● Desarrollar la Renta Social Básica de Aragón como derecho subjetivo y universal para todas aquellas personas que carecen de ingresos mínimos provenientes de un empleo o prestaciones contributivas.
- 78 ● Fortalecer el sistema actual de prestaciones familiares aumentando el presupuesto, sobre todo incidir en prestaciones dirigidas al mantenimiento de menores en el entorno familiar y a establecer medidas para eliminar la pobreza infantil (que es la que más está creciendo en nuestro país).
- 79 ● Establecer medidas para luchar contra la pobreza energética y garantizar el suministro social de energía en caso de falta de recursos económicos.
- 80 En Educación:
- 81 ● Defender la educación pública como garante de la igualdad de oportunidades y de la vertebración del territorio frente a las políticas privatizadoras.
- 82 ● Trabajar para consensuar un Pacto por la Educación Pública que venga acompañado de una ley de financiación de la educación aragonesa que incluya todos los tramos, desde el primer ciclo de la Educación Infantil hasta la enseñanza universitaria.
- 83 ● Exigir la reversión de las medidas perjudiciales para nuestra Comunidad que ha supuesto la LOMCE e instar al gobierno autonómico a trabajar para su derogación.
- 84 ● Recuperar el empleo público destruido en Educación y los servicios y programas eliminados o mermados.
- 85 ● Reforzar y ampliar progresivamente la capacidad de escolarización del tramo 0-3 años hasta su total cobertura desde la red pública de escuelas infantiles.
- 86 ● Demandar el diseño y puesta en marcha de acciones destinadas a prevenir el fracaso escolar y el abandono temprano del sistema educativo con la dotación de recursos que posibilite su implementación, seguimiento y evaluación.
- 87 ● Mejorar el sistema de FP ampliando y diversificando la oferta en los centros públicos con especial atención a la FP rural.
- 88 ● Adecuar las infraestructuras y centros educativos a las nuevas realidades sociodemográficas.
- 89 ● Promover un Plan de implantación de nuevas tecnologías y de la mejora de la formación en idiomas comunitarios en los centros educativos.
- 90 ● Impulsar la formación a lo largo de la vida y el desarrollo de la red pública de centros integrados, así como la potenciación de los centros de personas adultas.

● Revisar y mejorar el sistema de becas y servicios de comedor y transporte escolar.	91
● Recuperar una Universidad Pública con financiación suficiente y de calidad con acceso a toda la población independientemente de los ingresos familiares.	92
En Sanidad:	93
● Apostar por un modelo de gestión pública de la Sanidad, garantizando una financiación suficiente para un acceso universal que se base en la calidad de la atención no en la cotización, el nivel de ingresos o el permiso de residencia.	94
● Recuperar el empleo público destruido en Sanidad. Hay que adecuar los recursos humanos y materiales a las necesidades sanitarias de la ciudadanía y a las características sociodemográficas de la población teniendo en cuenta una distribución equilibrada en todo el territorio aragonés.	95
● Frenar el proceso de privatización de la sanidad.	96
● Mejorar la atención primaria, dotándola de recursos suficientes que posibiliten una atención integral, eficaz y eficiente, al mismo tiempo que se incrementan los mecanismos de coordinación entre los diferentes niveles asistenciales.	97
● Desarrollar la Salud mental comunitaria.	98
● Reforzar el trabajo sindical en cuanto la participación en los diferentes ámbitos de actuación sanitaria para consensuar líneas estratégicas en el desarrollo y ordenación de las estructuras sanitarias, la cartera de servicios y el modelo de gestión y financiación.	99
En dependencia y Servicios Sociales:	100
● Defender el Sistema Público de Servicios Sociales de Aragón que debe disponer de financiación suficiente y unos servicios de base y especializados reforzados.	101
● Exigir el cumplimiento de la Ley de Servicios Sociales y participar activamente en su desarrollo normativo y en las líneas del Plan Estratégico de Servicios Sociales.	102
● Exigir la puesta en marcha de todas las prestaciones recogidas en el Catálogo de Servicios sociales, con dotación económica suficiente, acceso universal y difusión entre la ciudadanía.	103
● Consolidar el marco de diálogo social en materia de dependencia impulsando un proceso de evaluación continua y el diseño de un Plan de Inversión que recoja todas las medidas necesarias para lograr el pleno desarrollo del SADD. Es imprescindible una suficiente financiación para la atención a todas las personas que lo necesiten, fundamentalmente a través de servicios profesionales que generen empleo en condiciones laborales adecuadas, asegurando la formación y acreditación de profesionales y garantizando la calidad en la atención.	104

- 105 ● Desarrollar procedimientos y protocolos de coordinación entre los recursos del ámbito sanitario y el social, con el fin de potenciar un espacio socio sanitario real.
- 106 En Vivienda:
- 107 ● Desarrollar la Ley de la Vivienda de Aragón, consensuada con todos los agentes implicados, para garantizar el acceso a la vivienda como un derecho de carácter subjetivo de la población aragonesa.
- 108 ● Demandar un Programa de Vivienda Social que posibilite ejercer el derecho a una vivienda digna a la ciudadanía con menos recursos, mediante: una bolsa de alquiler de Vivienda Social, con precios en función de ingresos, acompañada de una fuerte batería de medidas de acompañamiento psicosocial y actuaciones de apoyo económico y mediación de la Administración Autonómica que permitan evitar desahucios y ejecuciones hipotecarias.
- 109 ● Incrementar el parque de vivienda de alquiler mediante la creación y el desarrollo de medidas que posibiliten dar un uso efectivo y racional al enorme número de viviendas desocupadas (que no tengan carácter de segunda residencia). Se debe incentivar su salida al mercado de alquiler con medidas de carácter fiscal.
- 110 ● Favorecer la asignación de ayudas directas en detrimento de las desgravaciones fiscales, sólo así será posible que las ayudas recaigan sobre aquellas personas que más lo necesiten.
- 111 ● Pedir que se establezcan los mecanismos necesarios para que en edificios de viviendas libres, exista una cuota de viviendas protegidas (aplicable a vivienda en propiedad o en alquiler).
- 112 ● Tener en cuenta la problemática específica de la juventud en el acceso a la vivienda proponiendo políticas para garantizarles su emancipación
- 113 ● Demandar un impulso público a programas mixtos de construcción/rehabilitación de inmuebles de titularidad pública o privada que sean destinados a alquiler social.
- 114 ● Promocionar la rehabilitación de bienes inmuebles de titularidad pública, mediante escuelas-taller y de oficios.
- 115 ● Eliminar las barreras urbanísticas y las arquitectónicas en las viviendas, con el objeto de permitir el normal desenvolvimiento en su vida diaria a personas con discapacidades y/o dependencia (adaptación de infraestructuras, ascensores...) mediante medidas del Gobierno de Aragón, en colaboración con las Administraciones Locales y las personas propietarias de los inmuebles.
- 116 En Pensiones:
- 117 ● Garantizar la suficiencia del sistema contributivo en el marco de un proceso de

envejecimiento poblacional e incremento de esperanza de vida mediante fuentes de financiación mixta y refuerzo de la contributividad. Debemos mantener la solidaridad intergeneracional y combinar medidas de corto plazo para financiar el sistema contributivo, con otras de carácter más estratégico.

- Impulsar y desarrollar el sistema no contributivo de forma coherente con la evolución de las pensiones mínimas del sistema contributivo. 118

En fiscalidad: 119

- Reformar el sistema fiscal aragonés para hacerlo más justo, equitativo, suficiente y eficaz convirtiéndose en garante de políticas públicas provenientes del Estado de Bienestar. 120
- Exigir una financiación autonómica suficiente. 121
- Disminuir de forma progresiva las bonificaciones en el Impuesto de Sucesiones y recuperar la capacidad recaudatoria de impuestos como el de Patrimonio. 122
- Incrementar la progresividad del sistema para que las rentas más altas paguen más, reduciendo los impuestos para las rentas más bajas. 123
- Crear nuevos impuestos, por ejemplo, medioambientales. 124
- Realizar campañas de información, difusión y concienciación fiscal. En especial hay que plantear una labor pedagógica desde los niveles iniciales del sistema educativo. 125

Las relaciones internacionales de CCOO Aragón 126

La acción sindical de CCOO Aragón tiene una dimensión autonómica y estatal y, aunque sea en una pequeña parte, también internacional. El internacionalismo es algo intrínseco al sindicalismo y debe formar parte de nuestra actividad cotidiana, fomentándolo en aquellos espacios en los que participamos. Lo que ocurre a nivel global, afecta directamente a las personas trabajadoras a quien representamos y, por tanto, a nuestra actividad. 127

Debemos establecer compromisos y posiciones respecto a diversos elementos de la escena internacional. La gestión neoliberal de la globalización sigue generando inequidades, por la desigual integración económica que se produce entre países, debido a las medidas que favorecen a los países desarrollados. 128

Para ello, es fundamental el trabajo con los sindicatos democráticos y representativos de clase de todo el mundo, con especial incidencia en aquellos cuyos trabajadores y trabajadoras son perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos. También con las organizaciones sociales que luchan por las libertades democráticas y por la defensa de los derechos humanos, en especial de colectivos perseguidos por razones étnicas o de género. 129

130 Los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) se han convertido en el espacio más cercano de participación y debate sindical entre los sindicatos próximos geográficamente como ha sido reconocido por parte de la propia Confederación Europea de Sindicatos (CES). En Aragón, en concreto, participamos en el CSIR Pirineos Occidentales Eje Atlántico (Aquitania, Euskadi, Navarra y Aragón), compartiendo trabajo sindical CCOO y UGT con los sindicatos franceses: CFDT, CFTC, UNSA y CGT. Esta colaboración nos ha llevado a realizar acciones conjuntas en puntos fronterizos en protesta por decisiones adoptadas a nivel europeo y a poner en común actuaciones sindicales en jornadas sobre empleo, negociación colectiva, etc.

131 Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos:

132 ● Conseguir la solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países.

133 ● Establecer líneas de colaboración bilaterales con sindicatos de otros países.

134 ● Continuar en la línea de fortalecimiento del trabajo sindical transfronterizo en las organizaciones ya existentes (CSIR) y en las que la participación sindical no está oficialmente instaurada (CTP, Euro región) para establecer marcos de participación sindical estables y con proyección institucional.

135 ● Buscar encuentros de sectores productivos afines entre los sindicatos que participan tanto en la Comunidad de Trabajo de los Pirineos, como en la Euro región y el Consejo Sindical Interregional.

136 ● Acordar con las Federaciones de Rama un espacio para el conocimiento y difusión del trabajo que desarrollan en los CEE (Comités Empresa Europeos).

137 **Cooperación y desarrollo**

138 La cooperación sindical internacional sigue siendo un objetivo de CCOO Aragón. La Fundación Paz y Solidaridad FPS, a pesar de los recortes en las subvenciones es, y así queremos que continúe siendo, nuestro instrumento para desarrollar la cooperación al desarrollo, la participación sindical y la sensibilización.

139 Los recortes que están aplicando las diferentes instituciones aragonesas no deben hacernos cejar en el intento de seguir adelante con las actuaciones en esta materia. Debemos continuar presionando para que estas ayudas se mantengan. Esta reducción, debemos contrarrestarla potenciando el compromiso de la afiliación o de la propia CCOO Aragón, aunque hay que decir que el compromiso de que se destine el 0,7% de las cuotas de afiliación a proyectos de cooperación al desarrollo sindical, no se ha cumplido en su totalidad en este mandato.

140 Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos:

141 ● Poner en marcha instrumentos para informar sobre los proyectos y actividades a

través de la página Web y de la aplicación para Internet.

- Incorporar la cooperación al desarrollo en los procesos de concertación social. 142
- Articular la aportación del 0,7% de las cuotas de afiliación y en las estructuras territoriales y de rama para financiar la cooperación al desarrollo sindical. 143
- Continuar reivindicando que las instituciones aragonesas destinen el 0,7% de sus presupuestos a proyectos de cooperación al desarrollo. 144
- Poner en marcha desde la FPS una iniciativa para solicitar aportaciones voluntarias del conjunto de la afiliación, para paliar las reducciones de aportaciones públicas. 145
- Participar en las movilizaciones para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y aquellas campañas que tengan como objetivo la defensa de los Derechos Humanos. 146
- Elaborar y desarrollar proyectos en Nicaragua y/o Guatemala, Sahara y otras zonas geográficas que se puedan acordar, en coordinación con las organizaciones de los países en las que se desarrollen los proyectos. 147
- Mantener la FPS como representante de CCOO Aragón en el Consejo de Cooperación de Aragón, en la Federación de Asociaciones de Solidaridad FAS y en todas aquellas instancias que se acuerde. 148
- Fortalecer nuestras relaciones con organizaciones de apoyo a la causa Palestina como con el Sahara, así como con otras organizaciones con las que podamos establecer lazos que nos permitan trabajar y visibilizar las distintas realidades de otros países y poder colaborar en sus respectivas causas. 149
- Incorporar a los proyectos de cooperación al desarrollo cuestiones de género y al fortalecimiento organizativo exigiendo el cumplimiento de los derechos sindicales en su ejecución. 150

Bloque 3. Empleo de calidad 151

Empleo 152

Tras ocho años de crisis, el mercado laboral aragonés continua sin recuperarse, la mejora de los datos de empleo que dan desde las instituciones no se traducen en la generación de empleo de calidad, todo lo contrario, las reformas laborales han producido desigualdad, pérdida de derechos, exceso de contratos parciales y temporales no deseados. Se ha dado el fenómeno de trabajadores/as con contrato de trabajo que están en estado de pobreza. 153

Semestre tras semestre la Encuesta de Población Activa (EPA) repite un mismo comportamiento del mercado laboral en Aragón, contrataciones temporales, parciales y muy pocos indefinidos. Lo que demuestra la fragilidad de la supuesta recuperación y la enorme dependencia de la economía de las actividades estacionales y de temporada. Los datos de desempleo y precariedad permiten visualizar claramente las disfunciones del mercado de trabajo, la brecha de la desigualdad y la exclusión social. 154

Casi 100000 están en desempleo con una tasa del 15,28% de una población activa que todavía tiene menos persona activas (un 3%) que en 2008. La tasa de ocupación femenina es muy inferior a la masculina. La tasa de temporalidad esta en permanente crecimiento y son la mujeres quienes la sufren en mucha mayor medida. 155

Los asalariados a jornada completa siguen descendiendo frente al aumento de las jornadas parciales que, de nuevo, afecta mayoritariamente a las mujeres. Respecto al periodo de 2008 hasta la actualidad se producen incrementos en la jornada parcial del 24% y disminuciones en la jornada completa del 16%. 156

Otro de los graves problemas de nuestro mercado de trabajo son los parados de larga duración, los desempleados y desempleadas que llevan entre un año y dos buscando empleo suponen más del 15% y los que llevan dos años ó más el 41%. Así los parados y paradas que llevan más de un año buscando trabajo ascienden a 56.100 personas. 157

Los hogares aragoneses en los que no entra ningún ingreso son 16700, los hogares con todos sus activos en paro, ascienden en este periodo a 32.400, desde el 2008 el número de hogares con todos sus miembros en paro se ha incrementado un 260%. 158

Si se analiza la evolución del mercado de trabajo y su comportamiento en cuanto al sexo de las personas desempleadas, se ve que en los momentos de máximo paro registrado la tasa de desempleo femenino y masculino se aproxima. Sin embargo se observa que cuando las cifras de paro disminuyen lo hacen más rápidamente en el sexo masculino. De hecho, en la actualidad, del total de personas desempleadas en Aragón casi el 60% son mujeres. 159

Mientras el paro registrado se ha reducido un 15%, esta reducción ha sido del 20% para los hombres y sólo del 11% para las mujeres.

- 160 Por edad, la tasa de paro en Aragón de los jóvenes menores de 25 años es del 31%. Además, es el colectivo al que más le ha costado encontrar un empleo y el que la crisis castiga con una emigración socialmente no deseada. Esta situación debe de ser un acicate para abordar el problema de la fuga de los jóvenes y para tratar de incorporarlos al mercado de trabajo.
- 161 Los datos demuestran la debilidad del mercado laboral, incapaz de dar salida al alto número de desempleados y desempleadas de larga duración, de hacer un hueco a los jóvenes y a las mujeres. Vemos que cada vez se acentúa más la brecha de género, el desequilibrio entre los ocupados temporales y los indefinidos, y entre los trabajadores/as con jornada completa o parcial.
- 162 El modelo productivo en el que se basa nuestra economía sigue centrado en los servicios de bajo valor añadido, con un sector industrial que no consigue remontar pese a la ligera mejoría del último periodo. El empleo que se crea es precario, coyuntural y va unido a unos salarios que en muchos casos ni siquiera permiten la subsistencia.
- 163 La permanencia en la situación de paro, la pérdida de prestaciones, el desplome de la tasa de cobertura de los desempleados y el insoportable aumento de la desprotección a las personas son las causas que provocan el incremento de la pobreza y la exclusión social, porque son los desempleados y los trabajadores y trabajadoras pobres quienes sufren el mayor riesgo de exclusión.
- 164 Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos:
- 165
- Acordar con las administraciones y el resto de los agentes sociales la creación de planes de empleo para colectivos específicos que ayuden a combatir la desigualdad que amenaza con cronificarse y dar solución a las personas en riesgo de pobreza y exclusión social, a la vez que se debe de aumentar el poder adquisitivo de los salarios (algo imprescindible para producir una recuperación intensa, sólida y compartida) y mejorar los mecanismos de protección social. En ese sentido debemos desarrollar los planes de empleo que hemos firmado con el Gobierno de Aragón y los Ayuntamientos de Zaragoza y Huesca.
- 166
- Recuperar las políticas activas de empleo dirigidas a potenciar puestos de trabajo con mayor valor añadido que los actuales. Para ello, es imprescindible que a través del dialogo social los agentes sociales y el gobierno de Aragón pongamos en marcha un conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación que se dirijan a mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas.
- 167
- Desarrollar políticas para un empleo estable y de calidad y para contribuir a reducir el número de personas desempleadas con dificultades de encontrar trabajo. Estas políticas tienen que facilitar la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de

aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo como son los jóvenes, mujeres y desempleados/as de larga duración.

- Reducir la temporalidad contractual, reordenar el régimen jurídico del despido, impulsar los mecanismos internos de las empresas para negociar la flexibilidad, revisar las bonificaciones a la contratación, así como modificar la contratación a tiempo parcial y la de los fijos discontinuos. 168
- Incrementar la duración de la prestación por tramos de cotización, de forma que la duración mínima alcance los seis meses (actualmente es de cuatro meses) y la duración máxima los tres años (actualmente, dos años). Todo ello, en el marco de unas políticas activas que potencien y permitan la reincorporación al mercado de trabajo de los parados y paradas de larga duración. 169
- Establecer un subsidio vinculado a políticas activas de empleo para personas que tienen un bajo nivel de empleabilidad aunque carezcan de cargas familiares. 170
- Relanzar los sectores productivos generadores de empleo calidad, potenciando el cambio del modelo, apoyándolo sobre todo en la formación y capacitación de las personas con el objetivo de sacar a la economía aragonesa del actual patrón de crecimiento de bajo valor añadido, empleo inestable y salarios bajos. 171
- Establecer medidas que faciliten la participación sindical en las políticas de contratación acabando con la temporalidad y la precariedad en el empleo; impulsar niveles salariales y de protección social que eviten la pobreza laboral. Es urgente una nueva regulación en materia laboral que permita una recuperación sin desigualdades ni precariedad. 172

Formación para el empleo 173

La formación para el empleo es un derecho que tienen los trabajadores/as estén en activo o en situación de desempleo. Es una de las principales Políticas Activas de Empleo ya que una mayor y mejor cualificación profesional, adquirida mediante la formación adecuada, le va a permitir mejorar su empleo o encontrarlo en condiciones de calidad para los que se encuentran en situación de paro. 174

En estos años de crisis, el gobierno del Partido Popular ha sido muy agresivo con la formación de los trabajadores, esta agresividad a tenido como objetivo mercantilizar la formación y eliminar el protagonismo de los representantes de los trabajadores. En ese sentido, el Gobierno Central impuso en 2015 la Ley para reformar el sistema de formación debilitando nuestra tarea institucional de velar por la formación de los trabajadores/as. 175

Falta el desarrollo reglamentario para su plena puesta en marcha, un trámite a realizar, de forma consensuada, con los agentes sociales. Como el gobierno sigue sin reconocer nuestro protagonismo en la gobernanza de la formación parece que se ha desistido del nuevo modelo y se tiene paralizada o en conflicto la ejecución de los programas estatales para el empleo. 176

- 177 En Aragón estamos consensuando, dentro del Dialogo Social, establecer iniciativas, que impulsen nuevos modelos formativos acordes con las necesidades de los trabajadores/as y de las empresas, así como la adaptación de la norma estatal en nuestra comunidad mediante una norma autonómica que regule la formación profesional para el empleo.
- 178 Queremos establecer que la formación profesional para el empleo este dirigida a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales para favorecer la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, trabajadores ocupados y desempleados, y conjugar las necesidades de las personas, empresas, territorio y sectores productivos. Pretendemos que los colectivos más desfavorecidos en cuanto al empleo tengan a través de la formación las oportunidades necesarias para la adquisición de oportunidades y de empleabilidad.
- 179 Queremos que las ofertas formativas autonómicas tengan una periodicidad anual, estén negociadas en el ámbito del dialogo social y cuenten con una adecuada partida presupuestaria. Eso nos dará garantía de que la formación, y su relación con el empleo, es una prioridad del Gobierno de Aragón y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- 180 Además de al dialogo social el sistema de formación profesional para el empleo debe estar vinculado con la negociación colectiva, dando participación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- 181 Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos:
- 182
- Mantener la formación para el empleo como uno de los elementos centrales del diálogo social en Aragón y tener un papel protagonista en la gobernanza y el diseño de las políticas de formación de trabajadores y trabajadoras. Es una necesidad que los/as trabajadores/as se formen para mejorar su empleabilidad.
- 183
- Adecuar la oferta formativa a las necesidades que nuestro territorio tiene; con el objetivo de retener el talento; y formar y recalificar a los trabajadores/as desempleados hacia los nichos de actividad con más posibilidades de empleo.
- 184
- Promover planes de formación de calidad, coherentes con la negociación colectiva y con las necesidades del mercado de trabajo y del desarrollo sostenible.
- 185
- Mejorar la capacitación de los/as trabajadores/as desempleados, en especial los de larga duración, a través de acciones formativas que mejoren su empleabilidad y sus oportunidades de acceso al mercado de trabajo, a través de planes formativos.
- 186
- Establecer la detección temprana de necesidades de formación y la anticipación a los requerimientos futuros de empleo y cualificación, para poder ofrecer una formación que responda a las necesidades del mercado de trabajo.
- 187
- Dar prioridad al procedimiento de evaluación y acreditación de competencias, como vía para la acreditación de las personas trabajadoras, a través de la experiencia

adquirida y la formación recibida, tanto a través de vías formales como no formales.

- Controlar sindicalmente la formación en las empresas interviniendo para asegurar planes formativos donde puedan acceder todos los empleados/as, con especial atención a las personas con menos formación y con menor estabilidad laboral en la empresa. Por eso, es necesario desarrollar entre delegados y delegadas del sindicato el conocimiento de la iniciativa de formación de demanda, que abarca tanto las acciones formativas que las empresas organizan y gestionan para sus trabajadores como los permisos individuales de formación de los propios trabajadores/as. 188
- Potenciar la formación profesional dual para cualificar a las personas que estén en situación de aprendizaje, bien desde el desempleo o desde la formación profesional combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro formativo. Con la FP dual el objetivo es implicar a la empresa y a los centros de formación aunando esfuerzos para favorecer las posibilidades de inserción laboral del alumnado. La empresa y el alumnado se deben sentir integrados en el desarrollo del modelo de FP Dual Aragonés, para ello, los centros educativos junto a las empresas y la representación Legal de los trabajadores deben elaborar los contenidos de los diferentes programas, la forma de impartirlos y los tiempos. 189
- Establecer instrumentos para que los alumnos de las acciones formativas puedan acceder a la realización de prácticas no laborales, como complemento necesario para poder acceder a su titulación o acreditación profesional. Las prácticas deben complementar la formación recibida de manera que las empresas puedan conocer a los candidatos y validar sus conocimientos y aptitudes, lo que seguro redundará en mejorar sus posibilidades de inserción. 190
- Exigir la participación sindical en la planificación, incluyendo prospección y detección de necesidades formativas, programación y gestión de la oferta formativa. Participación sindical en dos planos, negociación colectiva y diálogo social. Es imprescindible esa participación de los agentes sociales más representativos, en concreto en el Consejo del INAEM, para influir en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa. 191

Bloque 4. La Acción Sindical para un nuevo tiempo 192

Acción Sindical 193

Los trabajadores y trabajadoras nos unimos a CCOO para mejorar nuestras condiciones de vida y de trabajo. Juntos somos más fuertes y esto nos permite realizar una acción sindical más efectiva. Una acción sindical que es nuestra principal seña de identidad. 194

En los últimos años las dificultades han sido máximas como consecuencia de la recesión económica que hemos sufrido ya que una de las peores consecuencias de la crisis, que comenzó en 2008, ha sido la imposición de varias reformas laborales. El eje central de todas ellas ha sido la devaluación de los costes laborales y el empeoramiento de las condiciones de trabajo para ganar competitividad. 195

Se nos han recortado derechos a través de la desregulación e individualización de las condiciones laborales haciendo que los empresarios tuvieran todavía más herramientas para desequilibrar las relaciones laborales. Los sindicatos, y nuestra fuerza a través de la negociación colectiva, éramos un objetivo a batir para conseguirlo. 196

Por lo que no sólo debemos luchar para recuperar los derechos individuales perdidos, sino que es imprescindible restaurar la negociación colectiva como marco para regular las condiciones de la clase trabajadora. Esto requiere de la derogación de las últimas reformas laborales devolviendo el protagonismo a los interlocutores sociales en los acuerdos en las empresas y sectores. 197

Además de estos cambios legislativos para blindar la negociación colectiva, el sindicato también debe de volverla a resituar en el centro de sus objetivos. Es imprescindible incentivar la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras, de forma que se identifiquen con nuestras propuestas como expresión de sus demandas y reivindicaciones, por ejemplo, en cuanto a la precariedad en el empleo, los bajos salarios, la alta tasa de siniestralidad o la discriminación laboral. Sólo en ese caso seremos percibidos como una herramienta útil. 198

CCOO Aragón defenderá una serie de propuestas, tanto en la negociación de los convenios como en los acuerdos institucionales, basadas en la mejora de las condiciones laborales en el marco de un modelo económico sostenible. Nunca habrá un crecimiento económico sano con un mercado laboral insano. 199

Para conseguirlo es imprescindible la cooperación entre las diferentes estructuras del sindicato, tenemos que estar más cerca de las necesidades de los sectores productivos y organizarnos de forma más efectiva ante las nuevas realidades productivas y una negociación colectiva muy atomizada. 200

- 201 Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos:
- 202 ● Apostar por un nuevo marco jurídico que proteja los derechos laborales y reconozca el derecho al trabajo como elemento esencial de la condición de ciudadanía incluyendo una Carta de Derechos del Trabajo que reforzaría los derechos fundamentales de la norma que fija la regulación de las relaciones de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores.
 - 203 ● Evitar las consecuencias negativas de las últimas reformas laborales en el ámbito de la negociación colectiva mientras no se deroguen.
 - 204 ● Priorizar el empleo de calidad y con derechos, tanto en la empresa como en la sociedad. Por tanto, su mantenimiento o donde sea posible su creación, será el objetivo principal de nuestras propuestas y criterios de negociación.
 - 205 ● Combatir la precariedad, ya que las reformas laborales de los últimos años no han solucionado este problema sino que lo han agravado.
 - 206 ● Reivindicar el crecimiento sostenido de los salarios para recuperar el poder adquisitivo, mejorar el nivel de vida de la gente e impulsar el crecimiento económico.
 - 207 ● Buscar un equilibrio entre las fórmulas de flexibilidad interna y las de protección de las condiciones laborales, desde una posición de intervención y regulación.
 - 208 ● Evitar la realización de horas extraordinarias en las empresas, sobre todo las no compensadas con descanso, para convertirlas en puestos de trabajo.
 - 209 ● Aprovechar el acuerdo sobre Responsabilidad Social en Aragón (RSA) para propiciar la inclusión de cláusulas sobre responsabilidad social en los acuerdos de negociación colectiva en los que nuestra referencia fundamental sean los derechos laborales y sociales de la clase trabajadora.
 - 210 ● Oponernos a las privatizaciones del sector público. En aquellas actividades públicas de gestión privada hay que intentar marcar límites mediante la intervención en los pliegos de contratación.
 - 211 ● Impulsar la adscripción a los convenios sectoriales estatales o la consecución de convenios sectoriales autonómicos.
 - 212 ● Vigilar dónde, cómo y cuándo se firman nuevos convenios de empresa ya que tras la reforma laboral se les da prevalencia casi absoluta aunque rebajen condiciones pactadas en los sectoriales.
 - 213 ● Extender la negociación colectiva a los trabajadores y trabajadoras que no están protegidos por convenios colectivos para garantizar sus derechos laborales y que el sindicato gane espacios de representación exigiendo a las organizaciones empresariales que asuman la negociación en los casos que no existan asociaciones de

carácter sectorial.

- Estudiar la unificación de convenios que afectan a sectores de actividad muy similares y con condiciones laborales muy parecidas, lo que nos permitirá una mayor capacidad negociadora. 214
- Promover que nuestras federaciones impulsen estructuras organizativas estables de coordinación en los procesos de descentralización productiva a través de una acción sindical múltiple que tenga como objetivo prioritario los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras de un mismo centro de trabajo propiciando ámbitos de comunicación entre los afiliados de todas ellas, aunque sean de diferentes empresas. 215
- Coordinación entre las diferentes estructuras en los procesos de negociación que impliquen a sectores de diferentes federaciones de rama extendiendo experiencias, resultados y coordinando respuestas y movilizaciones. 216
- Mantener el Informe de Negociación Colectiva que realiza la Secretaría de Acción Sindical de CCOO Aragón como instrumento para el conocimiento, tanto interno como externo, del resultado general de nuestro trabajo en el ámbito de los convenios colectivos. 217

Salud laboral

218

La defensa de la salud laboral es clave en la disputa por la mejora de las condiciones de trabajo y una herramienta estratégica de la acción sindical de CCOO Aragón. La crisis económica en la que seguimos inmersos y, sobre todo, las reformas laborales han colocado a los y las trabajadoras en una situación cada vez más desigual. La extensión de un modelo precario de relaciones laborales está teniendo graves consecuencias en la salud de trabajadoras y trabajadores ya que asumen más riesgos por sus peores condiciones de trabajo, sobre todo en aquellos colectivos más afectados por la precariedad: mujeres, jóvenes, migrantes, personas con discapacidad, etc. 219

No solo vivimos años de repunte de la siniestralidad, de aumento de las enfermedades de origen profesional no se registradas y de aumento de casos de trastornos psicosociales asociados al trabajo, sino que las prácticas de muchas empresas, junto a la falta de coordinación de actividades preventivas y algunas reformas legales, están convirtiendo la salud, o la enfermedad, en un mecanismo de exclusión laboral. Desde el Gobierno, se ha fomentado la mercantilización de la salud y el control de la gestión de las contingencias a favor de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social. 220

Para CCOO estas cuestiones van más allá de los análisis estadísticos, jurídicos o económicos y atañen a aspectos muy relevantes que tienen que ver con la salud y la vida humana como bien supremo. Nos encontramos en un terreno muy especial en el que las valoraciones éticas y morales son muy pertinentes y relevantes. 221

Más allá de los indicadores hay una experiencia vital, detrás de cada accidente o fallecimiento se encuentra una tragedia familiar directa o indirecta. Y las causas están 222

influidas de manera importante por el actual escenario sociopolítico, que condiciona el ejercicio de los derechos en materia de prevención de riesgos laborales. Reabriendo, así, el camino a una "visión posibilista" de la política de seguridad y salud en el trabajo, más para determinadas empresas pequeñas y ciertos riesgos emergentes, típica de una racionalidad neoliberal y mercantil anteponiendo el coste a la acción preventiva. Para revertir este panorama hay que profundizar en la democracia en la empresa, no existe mejor garantía para la salud que la presencia de CCOO en sus órganos de representación. Pero también se hace necesaria una reactivación de las políticas públicas en materia de salud laboral y una reformulación de la arquitectura administrativa de la prevención y de su financiación, para transformarlo garantizando los más altos niveles de protección.

- 223 Tras 20 años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales en CCOO hemos participado en la concepción de programas que fueron pioneros como el de Empresas de Alta Tasa de Siniestralidad que ha contribuido en gran medida a reducir la siniestralidad laboral, o los de Objetivo Cero Accidentes, o la Red Aragonesa de Empresas Seguras, que implican a empresarios y administraciones de nuestra Comunidad. En las enfermedades profesionales, está casi todo por hacer. La reforma llevada a cabo en el 2006 del Cuadro de las Enfermedades Profesionales no ha supuesto ningún avance en la mejora de la declaración y registro de las enfermedades derivadas del trabajo que, aún no reconocidas, existen.
- 224 El gobierno y la patronal presentan la situación de Incapacidad Temporal como un fraude masivo a la Seguridad Social, poniendo en tela de juicio la profesionalidad de los médicos y la buena fe de los trabajadores. Hay que impedir que tanto los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud como las enfermedades crónicas que requieren asistencia sanitaria sean un instrumento de selección y despido en manos del empleador.
- 225 El sistema de protección social tiene que garantizar a quien pierda la salud, un puesto de trabajo compatible con su estado, una asistencia sanitaria y una protección económica suficiente. Sólo la objetividad del sistema público puede garantizar un control de la salud basado en criterios e indicadores con el único objetivo de la prevención.
- 226 Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos:
- 227
- Avanzar en una ordenación jurídica integrada y coordinada de la tutela preventiva y reparadora en el medio ambiente en el trabajo.
- 228
- Desarrollar la Estrategia Aragonesa 2016-2020 para cumplir sus objetivos de dar una mayor efectividad a la normativa de prevención y una vinculación del sindicato en el control y desarrollo de la misma. Es imprescindible analizar y evaluar la gestión preventiva, mejorar la eficiencia de las instituciones, reforzar la participación de los agentes sociales, fomentar la cultura preventiva e impulsar la formación y educación en seguridad y salud, potenciar la innovación en prevención, e intensificar la vigilancia y control de cumplimiento de la normativa.
- 229
- Profundizar en las políticas de salud laboral dirigidas a las PYMES, que encuentran dificultades para la gestión de la prevención.

- Desarrollar el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, blindando que el derecho a la vigilancia de la salud no se pueda convertir en un instrumento de control por parte del empleador. 230
- Crear la red de médicos centinela, y establecer un protocolo de actuación entre las administraciones competentes para la investigación, control y seguimiento de las enfermedades profesionales que haga eficaz el "Diagnostico de sospecha". 231
- Facilitar un mayor reconocimiento de enfermedades relacionadas con el trabajo mediante la modificación del texto del artículo 155 de la LGSS que establece el concepto de "accidente de trabajo" para las enfermedades relacionadas con el trabajo. 232
- Plantear un sistema de vigilancia de la salud desempeñado desde el ámbito público y financiado con cuota de contingencia profesional. 233
- Ampliar el artículo 35 de la Ley de Prevención, creando la figura del Delegado Territorial de Prevención con competencias en empresas sin RLT. 234
- Eliminar del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, que permite el despido objetivo por faltas intermitentes de asistencia aún justificadas, lo que provoca que la salud se convierta en un elemento de discriminación laboral. 235
- Definir el ámbito de las mutuas sólo para contingencias profesionales evitando otras funciones y el retorno de las funciones de gestión de las prestaciones al INSS. 236
- Redefinir el concepto de "Caja Única" del sistema de la Seguridad Social, para hacerlo compatible con nuestro sistema de distribución competencial autonómico-territorial. 237
- Vincular la prevención de riesgos laborales de las mutuas con cuota por contingencias profesionales destinado a facilitar responsabilidades a PYMES y Micropymes. 238
- Elaborar un plan de actuación contra cancerígenos en Aragón, mediante procesos de eliminación, sustitución o control de su uso industrial. 239
- Incentivar la formación básica en prevención de riesgos laborales en todas las etapas educativas sea como materia transversal o formación específica. 240
- Integrar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos, en la elección de equipos de trabajo y en las medidas preventivas. (determinados riesgos no afectan de la misma manera a mujeres que a los hombres). 241
- Incidir en la coordinación de actividades preventivas en el seno de las empresas. Consideramos imprescindible la figura del coordinador de seguridad. Los delegados o delegadas de prevención de la empresa principal deben representar a los trabajadores de las subcontratas en materia de prevención de riesgos laborales. 242
- Constituir Comités Interempresas de Seguridad y Salud, con la misión de coordinar, 243

colaborar y cooperar entre todas la empresas en los que participarán todas y todos los delegados de prevención.

244 **Riesgos psicosociales**

245 Siempre hemos defendido, en coherencia la OIT, el trabajo como factor fundamental a la hora de evitar procesos de exclusión social y de favorecer, por tanto, la integración y normalización de las personas. No obstante, la creciente precarización de las condiciones de trabajo convierte el espacio laboral en fuente de situaciones estresantes, ante las cuales los trabajadores/as responden de diferentes maneras, bien somatizando la ansiedad en forma de enfermedad y depresión, o a través de un aumento de sustancias psicoactivas, como pueden ser fármacos, alcohol, tabaco y otras drogas.

246 En este marco nuestra línea de trabajo es normalizar la situación, integrarla como un asunto de salud, trabajando en mejorar aquellos aspectos de la organización del trabajo que se detecten en las evaluaciones de riesgos psicosociales.

247 Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos:

248 ● Vincular los problemas relacionados con el consumo de sustancias con la organización del trabajo, los contextos laborales y socio-culturales concretos.

249 ● Normalizar las situaciones relacionadas con las adicciones como problema de salud evitando la discriminación y la sanción de las personas afectadas y los controles de trabajadores/as como medida de presión. Hay que denunciar todo ataque individual y entenderlo como colectivo evitando que el contexto social y cultural sea cómplice.

250 ● Atender las causas de esta enfermedad como un conjunto de situaciones tanto internas como externas, desde salud laboral se deben identificar aquellos factores laborales que pudieran incidir en empeorar o agravar la enfermedad.

251 ● Enfocar la resolución de problemas desde la óptica preventiva, detectando a tiempo situaciones de riesgo e interviniendo desde el ámbito de la salud laboral.

252 ● Mejorar la comprensión de los mecanismos de acción de las drogas para potenciar actitudes responsables.

253 ● Aumentar las capacidades y habilidades de las personas y colectivos, para hacer frente a los factores generadores de estrés, mejorando las respuestas constructivas que actúen mejorando el contexto, reduciendo los factores de riesgo y favoreciendo el empoderamiento de las personas en sus espacios de trabajo.

Bloque 5. Igualdad de trato para combatir la discriminación 254

Mujer 255

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en Aragón ha ido creciendo progresivamente en los últimos años, pero aún queda un largo camino por recorrer para conseguir la igualdad. La tasa de paro femenina sigue siendo superior a la masculina, con una excesiva utilización del contrato a tiempo parcial no deseado, y persiste la segregación ocupacional, manteniéndose en algunos sectores concretos donde son menores los requerimientos de cualificación y donde las condiciones laborales son más precarias y los salarios más bajos, incluso a veces rozando la economía irregular. 256

Este problema de desigualdad laboral se acrecienta en grupos de mujeres especialmente vulnerables, como jóvenes, discapacitadas o inmigrantes. La precariedad laboral femenina es especialmente grave durante el período de maternidad, agudizándose las discriminaciones, sobre todo en relación al acceso al empleo y a la promoción profesional para ocupar puestos o tareas de responsabilidad. 257

Es preciso mejorar e impulsar las políticas de igualdad así como las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, racionalizando los horarios facilitando la flexibilidad de la jornada, promoviendo la realización de acciones formativas durante la jornada laboral o incentivando la corresponsabilidad de los hombres para que hagan uso de los permisos establecidos. 258

También hay que reivindicar actuaciones contra la violencia de género y acoso sexual y laboral así como cualquier retroceso en los derechos de la mujer, para avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática que rechace cualquier tipo de discriminación, violencia o explotación hacia las mujeres. 259

Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos: 260

- Conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, lo que conlleva la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de sexo, sea ésta directa o indirecta. 261
- Lograr que el principio de transversalidad de género presida nuestra práctica sindical diaria, así como todos los aspectos de la negociación colectiva y el diálogo social. También debe estar presente en nuestras ofertas formativas. 262

- 263 ● Avanzar en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico.
- 264 ● Comprometer a toda la organización en la lucha contra las violencias machistas.
- 265 ● Trasladar nuestras propuestas a la Negociación Colectiva para permitir el desarrollo de la Ley de Igualdad, así como reforzar las actuaciones en materia de violencia de género o acoso sexual.
- 266 ● Implantar y/o desarrollar los Planes de Igualdad en las empresas con cursos de formación para delegados y delegadas sindicales, reuniones de coordinación entre las Secretarías de Acción Sindical y Mujer y realización de actuaciones junto con la Inspección de Trabajo para la implantación y seguimiento de los Planes de Igualdad.
- 267 ● Poner especial énfasis en llegar a las pequeñas y medianas empresas, impulsando planes de igualdad sectoriales y trasladándolos a estas empresas, que no tienen un número suficiente de trabajadores y trabajadoras para un plan propio, así como, intentar reducir el umbral de los 250 empleadas y empleados.
- 268 ● Realizar campañas de sensibilización animando a las mujeres a afiliarse al Sindicato y a participar en puestos de salida en las elecciones sindicales, para que puedan formar parte de las mesas de negociación en los diversos niveles.
- 269 ● Proponer a las distintas Administraciones Públicas (DGA, Ayuntamientos, Diputaciones, etc.) que introduzcan sistemáticamente la perspectiva de género a la hora de elaborar y aplicar sus distintas políticas, única manera de garantizar la transversalidad y el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- 270 ● Garantizar la presencia de las mujeres afiliadas en las elecciones sindicales, en la elaboración de las plataformas, así como en las mesas de negociación de convenios y acuerdos colectivos, al menos en proporción equivalente a su nivel de afiliación en la empresa o sector.
- 271 ● Realizar campañas de sensibilización sobre "corresponsabilidad" dirigidas tanto a los delegados y delegadas como a nuestros afiliados y afiliadas, incluyendo la convocatoria cursos específicos de "responsabilidad compartida" en el entorno familiar, dirigidos a delegados y delegadas sindicales.
- 272 ● Continuar nuestro trabajo en las diferentes organizaciones con las que colaboramos (Coordinadora Feminista, Mesa de la Prostitución y Trata, etc.) para reforzar la lucha contra las violencias machistas.

273 **Personas discapacitadas**

- 274 ● Reivindicar la incorporación de la discapacidad en los procesos de diálogo social tripartito y reforzar las políticas en materia de discapacidad.
- 275 ● Vigilar y asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de empleo de las

personas con discapacidad en el empleo ordinario tanto público como privado así como que las condiciones laborales sean de calidad.

- Exigir la eliminación de las barreras físicas, formativas y de comunicación que impiden el acceso igualitario al empleo de las personas con discapacidad. 276
- Exigir el cumplimiento en materia de salud y seguridad en el trabajo especialmente en el empleo protegido. 277
- Promover en la negociación colectiva medidas para la contratación laboral de personas con discapacidad así como la adaptación de puestos de trabajo o cambio de actividad para mantener la actividad de trabajadoras y trabajadores con discapacidad sobrevenida. 278

Diversidad

279

En CCOO Aragón debemos hablar y tratar de la interseccionalidad de la discriminación, es decir, aquellas personas que son discriminadas por múltiples cuestiones (ser mujer y discapacitada, ser inmigrante, gay...). Para luchar contra esas discriminaciones múltiples es necesario una Ley por la Igualdad efectiva de Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI) y otra Ley Integral de Transexualidad. Ninguna de las dos son incompatibles con la muy necesaria ley estatal integral de igualdad de trato y oportunidades que facilite herramientas para luchar contra desigualdades en todos los ámbitos sociales, incluido el laboral. 280

Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos: 281

- Formar y sensibilizar en igualdad es imprescindible en el sindicato, es necesario que nuestra política al respecto sea conocida por las personas que tienen responsabilidades y por las delegadas y delegados, que actuarán como transmisores y educadores en temas de tanta importancia en una sociedad que tiende al mantenimiento de la discriminación de las personas en función de sus diferencias de afectos, modos de vida o sentimientos. También formaremos sobre delitos de odio a las y los profesionales que tratan asiduamente con personas de estos colectivos, tal como viene haciéndose en violencia de género (Policía, Servicios Sociales, Instituciones Penitenciarias, Justicia,..). 282
- Establecer alianzas con organizaciones de los colectivos discriminados con el fin de trabajar conjuntamente. 283
- Fomentar en aquellas organizaciones sindicales internacionales en las que participemos que integren en sus planes de acción la política LGTBI. 284
- Promover en la negociación colectivas medidas que faciliten la integración de las personas que pertenecen a los colectivos más discriminados por su orientación sexual y/o identidad de género 285

- 286 ● Establecer un espacio de encuentro para las personas activistas LGTB afiliadas y delegados y delegadas, que sirva para discutir, debatir nuestras propuestas.
- 287 ● Promocionar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa y promover medidas de acción positiva, en planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGBTI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.
- 288 ● Visibilizar la mayor discriminación de las personas trans para ello podemos utilizar la Guía "Personas trans en los centros de trabajo. Guía sobre el proceso de transición". Realizaremos el cambio de sexo y nombre en la afiliación a todas persona trans que nos lo comunique.
- 289 ● Proponer un Pacto de Estado frente al VIH-Sida y el estigma y la discriminación, que vuelva a ponerlas en primera línea social y política. En ese sentido, extender el acuerdo con la Coordinadora Trabajando en Positivo.
- 290 ● Evitar las exclusiones en el empleo público.

291 **Inmigración y Emigración**

- 292 La crisis ha reducido la entrada de personas inmigrantes en Aragón a la vez que ha favorecido su salida en busca fundamentalmente de una nueva oportunidad laboral.
- 293 Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos:
- 294 ● Reforzar nuestro trabajo a través del CITE mejorando los recursos disponibles en el asesoramiento a este colectivo en materia sociolaboral y llevándolo en la medida de nuestras posibilidades a las uniones comarcales.
 - 295 ● Diseñar campañas de sensibilización por la diversidad cultural y en contra del racismo y la xenofobia, en especial en el ámbito del trabajo.
 - 296 ● Transversalizar en todas las estructuras el trabajo con las personas inmigrantes y favorecer su participación en el sindicato.
 - 297 ● Incorporar la atención a la diversidad en la negociación colectiva.
 - 298 ● Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en las condiciones laborales.
 - 299 ● Luchar contra toda forma de discriminación.
 - 300 ● Exigir el refuerzo de los programas de atención a la diversidad en el la educación.
 - 301 ● Poner en marcha una estrategia para orientar, garantizar y velar por los derechos de las personas que emigran de nuestro país por motivos laborales, colaborando con

los sindicatos de los países receptores.

- Recuperar el acceso a la atención sanitaria de las personas emigradas. 302

- Exigir la puesta en marcha de programas de retorno para las personas emigradas que así lo deseen. 303

Refugiados 304

- Colaborar con la administración en el diseño y desarrollo de los protocolos de atención y seguimiento de las personas refugiadas. Debemos facilitarles el acceso a todos nuestros servicios de información, formación y empleo. 305

- Demandar la realización de campañas de sensibilización y concienciación en el ámbito social y educativo que erradiquen actitudes xenófobas y promuevan la inclusión social. 306

- Facilitar la participación de estas personas en el sindicato. 307

Juventud 308

Uno de los colectivos más perjudicados por la crisis y las políticas realizadas ha sido el de la juventud. Como en otros momentos de crisis, el futuro de las personas jóvenes se ve truncado y condicionado por los recortes en derechos laborales, sociales e incluso, civiles. Sus circunstancias materiales impiden la emancipación a más de la mitad de los menores de 35 años y lleva a muchos a emigrar buscando un porvenir fuera del país. 309

El empleo es un elemento central en la integración social de las personas jóvenes, como también lo son la educación, la formación y el acceso a los servicios públicos, todos ellos imprescindibles para garantizar la igualdad de oportunidades. Privar a la juventud del empleo y la educación supone aumentar el riesgo de exclusión social presente y futuro. 310

Resulta evidente que el acceso, el mantenimiento y la salida del mercado de trabajo presentan particularidades en el caso de la juventud que el sindicato debe tener presente en su acción sindical y política y también en su propuesta organizativa. Con unas vidas laborales cada vez más sinuosas, las personas jóvenes no responden al perfil típico y demandan del sindicato una flexibilidad a la que debemos acostumbrarnos. 311

El sindicato no puede permitir la exclusión de la juventud, ni de la sociedad, ni del mercado de trabajo, ni de nuestra organización. La flexibilidad y la confederalidad tienen que presidir cualquier iniciativa que desarrollemos hacia la juventud trabajadora. 312

Nos encontramos con una de las generaciones de jóvenes más movilizadas de la época democrática, como consecuencia de unos recortes y un retroceso en derechos sin precedentes. Pero las condiciones materiales de esta generación dificultan su participación en organizaciones como la nuestra. 313

- 314 La juventud quiere ser protagonista en el cambio, en la lucha y en las propuestas y nuestra organización tiene que responder a esas expectativas si quiere ser referente y espacio de participación y militancia de las personas jóvenes, algo que debe asumir el conjunto de CCOO Aragón.
- 315 Hasta ahora, las Secretarías de Juventud han sido las encargadas de imprimir el sello joven en la acción del sindicato, generando espacios de participación que han sido la puerta de entrada y el espacio de militancia de la afiliación joven. Es hora de dar un paso más en la consolidación de estos espacios de participación de la juventud de CCOO Aragón. El "espacio joven" surgido en este mandato y cuyo documento, todavía no aprobado, nos deben llevar a establecer la forma de participar y relacionarse de nuestros jóvenes, entre ellos y con el resto de jóvenes de la sociedad.
- 316 Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos:
- 317 ● Conseguir que CCOO sea el sindicato referente de la población joven.
 - 318 ● Favorecer la renovación sostenida de nuestros cuadros sindicales garantizando el traspaso del conocimiento, experiencia y cultura organizativa, tarea que tiene que asumir el conjunto del sindicato.
 - 319 ● Crear un órgano en CCOO Aragón que garantice la participación de los jóvenes tanto para sus cuestiones laborales como sociopolíticas.
 - 320 ● Regular su participación en los órganos de decisión y deliberación de nuestra organización.
 - 321 ● Avanzar en implantar las Secretarías de Juventud en federaciones y uniones. Haremos un balance una vez finalizados los procesos congresuales para verificar su grado de cumplimiento.
 - 322 ● Incrementar la coordinación con las estructuras territoriales y federales para el mejor desarrollo de las acciones en materia de juventud.
 - 323 ● Fomentar la inclusión de jóvenes en las candidaturas electorales de manera proporcional a su porcentaje en cada centro de trabajo.
 - 324 ● Realizar un protocolo de bienvenida a la nueva afiliación joven, como así también a la nueva representación sindical joven, promoviendo especialmente su afiliación, formación y participación activa.
 - 325 ● Exigir que se garanticen la universalidad y la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación obligatoria y post obligatoria.
 - 326 ● Reivindicar una política específica para la reducción de la tasa de abandono escolar temprano y que combata activamente el denominado "fracaso escolar".

- Requerir, en las actuaciones por parte de Inspección de Trabajo, la incorporación del seguimiento de las prácticas no laborales en las empresas, garantizando que se realicen acogiéndose a la legalidad vigente, sin que, en ningún caso, se ocupen puestos de trabajo y exigiendo el cumplimiento de su finalidad formativa. 327
- Colaborar de forma regular con el movimiento estudiantil y con el tejido asociativo juvenil. 328
- Buscar la colaboración con las secciones sindicales de la Universidad Pública aragonesa para la atención a estudiantes en los campus, ganando visibilidad y presencia entre la comunidad universitaria. 329
- Dar continuidad al trabajo realizado en centros de enseñanza sobre información y orientación sociolaboral. 330
- Realizar sesiones, talleres y charlas en el ámbito académico de formación profesional y universidad sobre la necesidad del movimiento obrero y específicamente sobre CCOO. 331

Bloque 6. Una organización más fuerte y representativa 332

Afiliación y Elecciones Sindicales 333

La afiliación y nuestra capacidad representativa están vinculadas a los principios y valores que representamos; a las propuestas que defendemos desde lo más concreto y cercano a lo más general; a la manera en que desarrollamos nuestra práctica sindical y al éxito de la misma, lo que a su vez está en relación con la capacidad de negociación y de movilización. Los trabajadores y trabajadoras se afilian y depositan su confianza en nuestras candidaturas si consideran que el sindicato les es de utilidad. 334

Desarrollamos nuestra acción en un contexto caracterizado por la pérdida de centralidad del trabajo como factor de cohesión social. En este contexto el comportamiento de nuestra afiliación y representación ha aguantado muy dignamente. Es cierto que hemos perdido mucha afiliación y un número significativo de representantes sindicales, pero no lo es menos que esta tendencia viene marcada por los efectos de la crisis, que ha castigado a partir de 2010 de manera desconocida los niveles del empleo, con el cierre de empresas y con la destrucción de empleo, y su calidad, con una creciente precariedad de los nuevos empleos. 335

La fuerza del sindicato radica en la capacidad de éste para organizar a los trabajadores y trabajadoras para la acción colectiva en la lucha por conseguir sus reivindicaciones. Somos más fuertes cuantos más trabajadores y trabajadoras se sienten identificados con el proyecto que encarna el sindicato y dan el paso a la afiliación. También lo somos cuanto mayor capacidad representativa somos capaces de alcanzar en las elecciones sindicales, aun cuando carezcan de representación las empresas de menos de seis trabajadores y trabajadoras. Aun así, CCOO es la primera fuerza social y política en afiliación del país y la primera en representación ganando las elecciones. En Aragón, de una situación de déficit representativo ahora también somos la primera fuerza sindical. 336

Este balance no oculta algunas debilidades. Las altas afiliativas, que son significativas y continuas incluso en este período adverso se ven empañadas por un volumen de bajas muy alto, que ponen de manifiesto las dificultades para fidelizar la afiliación. Los servicios que ofrecemos a la afiliación, siendo amplios y de contrastada calidad, como los jurídicos que son una de las principales fuentes de afiliación, tienen una amplia línea de mejora. La tasa de afiliación de jóvenes es muy baja y no se justifica únicamente por las dificultades que tienen para insertarse en el mercado laboral. Tenemos dificultades para abarcar el amplio universo de empresas sin afiliación ni representación debido a los obstáculos con los que nos encontramos para mancomunar recursos entre estructuras sindicales. 337

- 338 Presentamos también disfunciones organizativas que lastran nuestra eficacia, como las dificultades ante las nuevas estrategias empresariales que han optado por el aumento de los beneficios empresariales a costa de bajos salarios mediante la externalización de riesgos (y por tanto por desprenderse de aquellas actividades dentro del proceso productivo que menor valor añadido aportan al mismo) donde no se está dando cobertura desde la SS de la empresa principal a los trabajadores y trabajadoras de las empresas externalizadas. El sindicato tiene necesidad de adaptarse a un tejido empresarial caracterizado tanto por las pequeñas empresas y medianas empresas, como por esas formas de organización empresarial (subcontratación, ETTs, empresas de servicios, trabajo autónomo dependiente...) que exigen nuevas fórmulas más flexibles y basadas en la cooperación entre estructuras sindicales. Todavía existen muchas empresas en las que por el volumen afiliativo podemos constituir Secciones Sindicales pero no lo hemos hecho.
- 339 Nuestro comportamiento electoral también ofrece luces y sombras. Hemos ganado las elecciones sindicales pero no es homogénea esta victoria. Tenemos un importante déficit en las comarcas periféricas de la provincia de Zaragoza y en algunas federaciones, una menor representación en cuanto mayor es el tamaño de la empresa, así como un bajo nivel de representatividad en pequeñas empresas pese a ser la primera fuerza sindical en ese ámbito.
- 340 Hay que definir los espacios de coordinación y cooperación, corrigiendo vacíos, duplicidades o solapamientos. De no continuarse la tarea electoral de forma planificada y seria, ante un volumen de elecciones que aunque mínimo es importante, puede convertir la mayoría sindical de CCOO en Aragón en una frágil mayoría que no nos permita el liderazgo sindical. En este escenario debemos intentar llegar a una mayor extensión de ámbitos y atender a un mayor número de trabajadoras y trabajadores.
- 341 Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos:
- 342 En crecimiento afiliativo:
- 343 ● Elaborar un plan anual de afiliación que contendrá la correspondiente contextualización, objetivos, acciones, recursos y evaluación. En el citado plan se asignarán objetivos afiliativos a cada organización que los incorporarán a su vez a su propio plan anual y se prestará especial atención a la afiliación de los delegados y delegadas que han participado en nuestras listas electorales en calidad de no afiliados. Se establecerán plazos para su afiliación y su decisión se tendrá en cuenta ante nuevos procesos electorales.
- 344 ● Realizar un seguimiento trimestral de la evolución de la afiliación y se promoverán las líneas de mejora oportunas en cada momento requiriendo la adopción de las medidas oportunas para conseguir el cumplimiento de los objetivos marcados en el plan anual.
- 345 ● Mantener la celebración del día dedicado al afiliado y afiliada como forma de poner en valor el hecho afiliativo.
- 346 ● Elaborar un "manual de buenas prácticas" en base a las distintas experiencias afiliativas para uso común de la organización, en el que se incorporará la figura del

sindicalista de referencia.

- En afiliación de colectivos específicos: 347
- Establecer modos de información y asesoramiento gratuito para la atención de problemas colectivos, especialmente dirigido al colectivo de trabajadores sin representación sindical (básicamente PYMES), que se derivarán a la federación correspondiente para su atención y organización sindical. 348
 - Poner en marcha una carta de servicios específica para afiliadas y afiliados jóvenes, y diversos colectivos específicos como técnicos y mandos intermedios, que colabore en hacer más atractiva y útil su incorporación y permanencia en el sindicato. 349
 - Reforzar, a través del acuerdo de asociación con UATAE, la capacidad de intervención de CCOO en el ámbito del trabajo autónomo. 350
 - Avanzar, con la Federación de pensionistas y jubilados y jubiladas como primera responsable, las labores afiliativas entre este colectivo con la colaboración del resto de organizaciones para materializar la doble afiliación y con ello el mantenimiento de la misma cuando se alcanza la edad correspondiente. 351
 - Colaborar en el reforzamiento de la intervención social de la federación de pensionistas y jubilados, informando de su función reivindicativa sobre las pensiones, la calidad de vida, sanidad, dependencia, asesoramiento y la prestación de servicios y actividades culturales, recreativas y de solidaridad. 352
 - Hacer en las secciones sindicales, en colaboración con la Federación de PP y JJ un seguimiento de los afiliados y afiliadas que pagan por nómina. Igualmente, se prestará especial atención a aquellos colectivos que pueden jubilarse a los 60 años, y los que acceden a ella por invalidez. 353
- En fomento de la participación, atendiendo a la afiliación y a sus demandas: 354
- Recoger y actualizar los datos de las personas afiliadas es un proceso fundamental, máxime al momento de la afiliación, en cuanto a su correo electrónico, teléfono y redes sociales. 355
 - Disponer de un protocolo de bienvenida a los nuevos afiliados y afiliadas, que deberá contener una parte común (confederal-territorial) y otra específica correspondiente al ámbito federativo de manera que pueda darse a los nuevos afiliados y afiliadas independientemente de donde se produzca la afiliación. Cada afiliado y afiliada tendrá un "sindicalista de referencia", con nombre y apellidos, a quien poder dirigirse en primera instancia para que le oriente y dirija en los servicios del sindicato. 356
 - Garantizar, en cada organización, una comunicación personalizada a sus afiliados y afiliadas, como mínimo tres veces al año, mediante visita al centro de trabajo si está en activo. Esta información deberá contemplar lo más particular (convenio, bolsa de 357

trabajo,...) y lo general (dinámica confederal, servicios que ofrecemos,...).

- 358 ● Realizar un seguimiento específico de las personas que afiliamos a través de nuestras asesorías y servicios jurídicos.
- 359 ● Evaluar, anualmente, qué tipo de atención hemos prestado a la afiliación a lo largo de ese período.
- 360 ● Mantener la oficina de defensa de las personas afiliadas con la finalidad de que los afiliados y afiliadas puedan expresar sus quejas y encontrar respuesta sin necesidad de recurrir a los órganos de garantías.
- 361 ● Convocar a los afiliados y afiliadas a participar en todo el proceso de negociación colectiva, desde la elaboración de las plataformas reivindicativas hasta su culminación y ser consultados antes de la convocatoria de movilizaciones o la firma de un acuerdo.
- 362 En potenciar los servicios a la afiliación:
 - 363 ● Poner en valor los servicios que prestamos, priorizando la atención a la afiliación.
 - 364 ● Continuar extendiendo y profundizando en las políticas de servicios exclusivos para la afiliación y realizar las tareas de verificación de la utilidad de los mismos.
 - 365 ● Fomentar las políticas de participación, información y comunicación de la afiliación en relación a la política de servicios a través de los distintos canales de comunicación del sindicato.
 - 366 ● Incrementar la información para afiliados y afiliadas en situación de desempleo, con herramientas como el boletín empleo y formación, conecta empleo.
 - 367 ● Garantizar la extensión de los distintos servicios al máximo de territorios de CCOO Aragón según criterios de objetividad y rentabilidad sindical.
 - 368 ● Enviar periódicamente correo electrónico o comunicación escrita a quien carezca del mismo o no autorice su uso a todos los nuevos afiliados y afiliadas dándole la bienvenida e informando de cómo acceder a la información de sus derechos y de los servicios del sindicato.
- 369 En la extensión sindical. La organización mancomunada de la actividad sindical, afiliativa y electoral:
 - 370 ● Elaborar un Plan de atención de los centros de trabajo con representación, con mapa de responsabilidades nominal, así como de empresas blancas.
 - 371 ● Realizar un plan de constitución de Secciones Sindicales dirigido a las empresas en las que tenemos más de 20 afiliados y afiliadas y que todavía no las tengan constituidas. El plan se desarrollará a lo largo del primer año de mandato.

- Planificar el trabajo de extensión afiliativa y electoral en las empresas auxiliares y subcontratadas desde la SS de la empresa principal con la participación de la Federación responsable. Si fueran diversas las federaciones afectadas, se hará con la participación la estructura territorial. 372
- Llegar al máximo de empresas y trabajadores y trabajadoras posible, sin duplicar estructuras, con la participación activa y solidaria de las federaciones y las organizaciones territoriales. 373
- Estudiar, con participación de las federaciones de su ámbito, aquellos espacios físicos donde concurren empresas de diferentes sectores para establecer las fórmulas organizativas que mejor se adecuen a cada uno de ellos con el objeto de garantizar una atención integral al conjunto de trabajadores y trabajadoras y una utilización racional de los recursos sindicales, para su actuación coordinada en empresas blancas y sin representación (por polígono, localidad, código postal, etc.). 374
- Realizar anualmente al Consejo de CCOO Aragón un informe sobre la evolución del sindicato en la PYME. 375
- Contar, en cada empresa o acta sobre la que actuemos, con un "sindicalista de referencia" asignado, bien por la federación correspondiente, bien por el territorio donde esté ubicado el centro de trabajo, si así se ha decidido en la distribución de responsabilidades. 376
- Sistematizar, planificar y evaluar la atención a la pequeña y mediana empresa, las y los sindicalistas de referencia responsables de garantizar su atención mediante el registro de las visitas realizadas y el motivo de las mismas. 377
- Establecer protocolos de mancomunación de recursos en los casos donde la estructura federal no tenga capacidad suficiente para atender a las empresas de su ámbito y por lo tanto no designen "sindicalistas de referencia". Para su atención sindical se procederá a pactar la atención de dichas empresas entre la estructura territorial correspondiente y las federaciones de su ámbito. Bajo este principio los sindicalistas de referencia federales y los equipos mancomunados coordinados por la estructura territorial, cuando haya que recurrir a contrataciones (porque la aportación militante del conjunto de las organizaciones no sea suficiente) éstas la sufragarán las uniones territoriales y las federaciones de su ámbito en razón al servicio que les preste con una aportación solidaria, que se estipulará confederalmente, de las federaciones menos beneficiadas. 378
- Implementar un seguimiento de empresas blancas, visitas realizadas, convocatorias electorales y causas por las que en dichas empresas no se han realizado elecciones sindicales. 379
- Elegir a los candidatos a las elecciones sindicales en primarias por los afiliados y afiliadas organizadas por las SS, con la supervisión de las estructuras superiores. 380
- Afiliar a CCOO a las delegadas y delegados y personas que conforman los comités de 381

empresa, es un objetivo estratégico y de máxima prioridad que deberá alcanzarse mediante la implicación en el desarrollo de la acción sindical en el ámbito de representación.

382 En mejora de la eficacia en la acción sindical. La cooperación interfederativa.

383 ● Constituir en CCOO Aragón una Comisiones de Mediación con similar estructura que la existente en la Confederación para atender cualquier conflicto que pueda derivarse de la negociación colectiva, del encuadramiento afiliativo y de cuestiones financieras. En última instancia los conflictos que estas comisiones no puedan resolver se trasladarán al ámbito confederal.

384 ● Compartir, mancomunar y gestionar, hasta donde sea posible, los trabajos y actividades internas de carácter técnico y administrativo, aprovechando las infraestructuras existentes, en el objetivo de un uso más eficiente por el conjunto de organizaciones.

385 **Renovación de los órganos de dirección**

386 ● Prever la renovación de los órganos de dirección correspondientes y establecer un plan de promoción de sindicalistas llamados a hacerla efectiva.

387 ● Dar especial relevancia en los planes de renovación a la promoción de jóvenes y mujeres.

388 ● Cumplir, en todos los procesos electivos, desde la confección de las listas electorales hasta la elaboración de candidaturas a órganos de dirección la paridad estatutaria de género y promover la incorporación de personas jóvenes, lgtbi, personas con diversidad funcional y migrantes.

389 ● Extender, bajo el principio de la renovación, la limitación de mandatos del secretario o secretaria general a todos y todas los y las responsables de secretarías de sus correspondientes Comisiones Ejecutivas.

390 **Formación Sindical**

391 La formación sindical es uno de los pilares básicos de nuestra estructura organizativa, en cuanto que la formación de la representación legal de la clase trabajadora, del conjunto de la afiliación y de las personas que forman parte de la estructura sindical, que son la cantera de la que se nutre nuestra organización.

392 Recuperar el valor del trabajo como referencia esencial de la democracia y la reivindicación del sindicato como organización imprescindible en la defensa de los intereses de la mayoría social empezando por los trabajadores y trabajadoras.

393 Para este objetivo de cualificar nuestra intervención cotidiana, de favorecer los procesos

de renovación y de fortalecer la identidad con nuestra historia, valores y principios es necesaria una permanente tarea de formación sindical. Desde CCOO de Aragón pretendemos que la formación sea una herramienta que facilite la acción sindical tanto en los centros de trabajo como en la propia estructura organizativa, además de difundir los valores de nuestra organización, desde una perspectiva crítica, garantizando competencias, socialización y renovación, movilidad de cuadros sindicales y el conocimiento de las acciones y propuestas de nuestro sindicato a la sociedad.

La formación sindical en Aragón se viene realizando desde la autosuficiencia financiera sin dependencia de los planes intersectoriales financiados en el marco autonómico y estatal, lo que ha permitido que no deje de impartirse formación sindical a diferencia de otros ámbitos territoriales y sectoriales encorsetados por un modelo de financiación desaparecido. 394

Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos: 395

- Establecer un plan de trabajo anual y una memoria de actividad que pueda evaluar el cumplimiento de los objetivos y acciones propuestas. A su vez se llevará a cabo un seguimiento de la participación en las distintas acciones formativas para el estudio de distintas variables que pueden arrojar información útil a las diferentes estructuras de la organización, de forma específica en materia afiliativa y en seguimiento de jóvenes. 396
- Realizar una oferta formativa al conjunto de delegados y delegadas en materias transversales, como la formación básica a la nueva representación sindical que se van incorporando desde las elecciones sindicales y tras el curso de acogida. Esta formación se impartirá con carácter general a través del equipo de formación sindical que se compondrá y renovará con sindicalistas cualificados y formados de federaciones y la estructura territorial. 397
- Constituir una Comisión de Formación Sindical, dentro del Plan de Formación Sindical de Aragón, que elaborará y propondrá, en consonancia con el Plan de Formación Confederal, un Plan de Formación dirigido a responsables sindicales de Federaciones y Territorios, pudiendo ampliarse, a responsables sindicales de sectores y secciones sindicales, con especial atención a personas que puedan asumir, en el futuro, tareas de responsabilidad en CCOO, mujeres y jóvenes. De forma específica se organizará por esta comisión la formación en habilidades comunicativas de los portavoces sindicales, a fin de que dominen el lenguaje inclusivo y no sexista. 398
- Potenciar la Escuela sindical Marcelino Camacho en Morillo de Tou dentro de la oferta formativa dirigida a cuadros actuales y futuros del sindicato, con especial atención a jóvenes y mujeres. Manteniendo su carácter anual jugará un papel importante de reflexión y desarrollo personal, junto a actos en colaboración con la Fundación sindicalismo y cultura, y los cursos en colaboración con la universidad. 399
- Mantener la colaboración con instituciones y entidades que cualifiquen nuestra formación sindical, manteniendo las sucesivas ediciones de la formación académica en el ámbito de la Universidad de Zaragoza. 400

- 401 ● Formar al personal de CCOO en el conocimiento del nacimiento y evolución del movimiento sindical y de CCOO, del valor de la afiliación y de los protocolos acordados para la atención a los usuarios y usuarias del sindicato.
- 402 ● Celebrar, periódicamente, unas jornadas de actualización jurídica de asesores sindicales y equipos de extensión sindical, informando de los criterios sindicales que se hubieran aprobado al respecto.

Bloque 7. Por una Comunicación más eficaz 403

Comunicación 404

Nos encontramos en una sociedad cada vez más compleja en la que los cambios operan con gran rapidez. En este contexto el sindicato en ocasiones no es capaz de incorporar a su dinámica de funcionamiento, con la inmediatez necesaria, los requerimientos que exige la sociedad. 405

CCOO debe seguir trabajando por resituar el papel del mundo del trabajo en el espacio público y reforzar nuestra dimensión sociopolítica, recuperando nuestro protagonismo en la sociedad. En ese sentido la comunicación se presenta como una herramienta estratégica en nuestra acción sindical. Nos permite difundir información, contribuir al fomento de valores, transmitir la utilidad del sindicato es imprescindible para facilitar la participación democrática de la afiliación. 406

Los cambios operados en la sociedad han incidido directamente en el mundo de la comunicación: nuevos medios, papel de las redes sociales, peso de la producción audiovisual, etc. El sindicato debe seguir adaptando sus estructuras y planes de actuación a ese contexto cambiante, versátil, ágil, tecnológico y ello pasa por ofrecer una gestión más eficiente de la información y comunicación. Y avanzar en eficiencia conlleva avanzar en cooperación y colaboración entre estructuras. La comunicación debe estar en el centro de la estrategia sindical. 407

Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos: 408

- Presentar la comunicación como eje central de transmisión de nuestro trabajo sindical a la afiliación, a las personas trabajadoras, y a la sociedad en su conjunto. 409
- Rentabilizar los recursos en materia de comunicación de los que dispone el sindicato. La gestión en materia de comunicación debe de regirse por los principios de profesionalidad, credibilidad, transparencia, y cooperación entre estructuras. 410
- Fortalecer como ámbitos de actuación: el gabinete de prensa, la Web y redes sociales, y la elaboración, edición y difusión, en distintos soportes -publicación digital, cartel, folleto, octavilla...- de la acción sindical de CCOO. 411
- Aprobar un protocolo de actuación orientado a regular la información que circula en todas las estructuras del sindicato, tras la aprobación del protocolo de comunicación confederal que contemplará la gestión de las comunicaciones masivas a la afiliación. 412

- 413 ● Reforzar, por su importancia, la relación con los medios de comunicación, para lo cual se planificarán encuentros periódicos que permitan evaluar nuestra tarea, y trasladar de manera más cercana nuestro análisis sindical.
- 414 ● Potenciar el papel de CCOO como fuente de información y generador de análisis socioeconómico. Es básico que se incorpore como variable transversal de la actividad sindical, su traducción en información, así como la proyección pública permanente de la labor del Gabinete técnico.
- 415 ● Profundizar en la transparencia conlleva la presentación pública y periódica a la afiliación y ante los medios de comunicación y la sociedad de la gestión sindical.
- 416 ● Avanzar en pautas unitarias de identidad corporativa en las diferentes publicaciones a partir de la propuesta confederal.
- 417 ● Mantener, con periodicidad semanal, el "*Trabajo sindical digital*", iniciado durante este mandato, bajo el objetivo de convertirse en vehículo permanente de comunicación con la afiliación, incorporando nuevos apartados en base a las propuestas y demandas que se susciten tras una evaluación colectiva.
- 418 ● Diseñar un plan de trabajo a cuatro años para depurar las bases de datos de manera coordinada con el conjunto de las organizaciones. El objetivo es la actualización de datos y la incorporación especialmente de correos electrónicos, números de móvil y nuevos ítems como los perfiles en redes sociales.
- 419 ● Consolidar el Trabajo Sindical "Información y reflexión", que es la publicación en papel que en estos momentos reciben los afiliados y afiliadas una vez al año. En ese sentido y manteniendo su carácter anual y su calidad debemos evaluar la conveniencia de en su contenido y extensión.
- 420 ● Profundizar en las posibilidades que el espacio Web de CCOO Aragón, una vez migrado al nuevo formato confederal, ofrece y seguir trabajando en un formato atractivo periódicamente actualizado. Hay que priorizar que realmente sea una herramienta de información y consulta ágil y accesible. En línea confederal deberemos ir incorporando espacios de consulta y de interacción con la afiliación y los trabajadores y trabajadoras adaptados a las distintas realidades.
- 421 ● Reforzar la producción audiovisual planteando como iniciativa mantener y reforzar, contando con TVCCOO Aragón como Web contenedora de toda la producción. Se debe estudiar el desarrollo de una línea de trabajo similar en el ámbito de la fotografía.
- 422 ● Estudiar el uso de canales de comunicación complementarios al correo electrónico (Telegram, Whatsapp,...) a los que poder suscribirse, para mantener informados a los grupos de ciber activistas, la afiliación, los cuadros y la representación sindical.
- 423 ● Reforzar y consolidar nuestra presencia en las redes sociales, tanto de las organizaciones, como de los y las sindicalistas, lo que exige un esfuerzo en formación,

coordinación y cooperación interna.

- Consolidar la custodia, mantenimiento y ampliación del archivo histórico del sindicato como obligación de salvaguardar nuestra propia historia. Dicha tarea debe ser complementaria a la labor de difusión social de su contenido. 424

Nuevos instrumentos de participación 425

- Definir qué mecanismos de consulta vamos a impulsar en la afiliación para la toma de decisiones y cuáles son los asuntos sobre los que se llevarán a cabo las consultas ya que debemos canalizar que la sociedad y la afiliación demandan mayores niveles de conocimiento y participación en la toma de decisiones. Además de implementar los mecanismos y asuntos que se decidan en la Confederación, en CCOO Aragón iniciaremos, en el plazo de un año desde la finalización del congreso, un debate para decidir ámbitos propios de participación. 426
- Realizar sondeos de opinión para conocer el grado de satisfacción de la actividad realizada, para poder reorientar acciones. 427
- Estudiar las posibilidades de interacción con la afiliación que ofrece la página Web confederal y su desarrollo a través de apps. 428
- Fomentar la participación exige un trabajo planificado y constante, en que se debe priorizar el contacto personal para el debate e intercambio de ideas e impulsar de forma complementaria procedimientos on line. 429
- Estudiar nuevas formas de participación de la afiliación en la elección de los órganos de dirección del sindicato. 430

Política de alianzas 431

- Intervenir en el espacio sociopolítico ya que es consustancial a nuestra identidad. La movilización sindical que llevamos a cabo debe estar estrechamente relacionada con los movimientos sociales. Por ello, debemos reforzar nuestra participación en el espacio sociopolítico, siempre con identidad propia, con otras organizaciones de corte más clásico y nuevos movimientos sociales. 432
- Dedicar tiempo y esfuerzos, de manera estable, en participar en plataformas y espacios de defensa del Estado de Bienestar, manteniendo nuestro compromiso con la Cumbre Social como espacio de encuentro con otras entidades en la defensa del Estado social y de Derecho. 433
- Apostar por seguir fortaleciendo la unidad de acción con UGT, haciéndola compatible con el desarrollo de nuestro perfil propio. Así mismo, se explorará la posibilidad de hacer extensible la unidad de acción a otros sindicatos según la coyuntura o su representatividad en sectores. 434

- 435 ● Actualizar el mapa de las plataformas y espacios de movilización social existentes en los que participa CCOO Aragón, y establecer la necesaria coordinación interna para ganar en eficacia y cohesión reivindicativa.

- 436 ● Fortalecer los espacios de relación y cooperación con las organizaciones estudiantiles, así como desarrollar acciones que nos permitan una mayor cooperación con el mundo de la cultura, tanto desde el punto de vista de la promoción y colaboración en actividades culturales como desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras de la cultura.

Bloque 8. Una gestión de los Recursos transparente y unos Servicios Jurídicos de calidad 437

Recursos 438

La acción sindical, nuestro trabajo diario de defensa de los derechos y mejora en las condiciones de vida los trabajadores a quienes representamos, requieren un sindicato con medios suficientes para afrontar dichas tareas. Por tanto, los recursos económicos, materiales y muy especialmente las compañeras y compañeros que trabajan por y para el sindicato, tiene como finalidad última llevar a cabo los mandatos de nuestros Congresos. 439

Así el mandato de este Congreso, en línea con los anteriores, es el de mejorar nuestro trabajo, incrementando y haciendo más eficaz la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa, y mejorando la atención de los afiliados. 440

Comisiones Obreras de Aragón tiene varias responsabilidades en la gestión de los recursos. En primer lugar asegurar la sostenibilidad de la organización como premisa para desarrollar el trabajo mandatado por el congreso y los órganos de dirección del sindicato. Esto implica que se buscará el equilibrio financiero en los presupuestos y en caso de que se presupueste déficit se acompañe de compromisos organizativos y planes de financiación. 441

También debemos cumplir con los estándares de transparencia, rigor y sobriedad en la gestión que nos demandan los trabajadores y, especialmente nuestra afiliación. En los últimos años hemos sufrido como sociedad una crisis durísima que ha afectado a la clase trabajadora y, por tanto, a nosotros. A pesar de las medidas adoptadas para asegurar que nuestra organización sea sostenible la nueva situación nos obliga a convivir con menores ingresos y, por el contrario con mayores necesidades de acción sindical en los territorios y comarcas. Ello nos exige una mejora permanente en la gestión de nuestros recursos, financieros y humanos, así como de los servicios que prestamos a la afiliación, muy especialmente la asesoría sindical y jurídica. 442

Conseguir que esta vocación de permanente mejora prospere depende fundamentalmente de nosotros, apostando por la excelencia en nuestra actuación, pero también requiere también de un reconocimiento efectivo por parte de los poderes públicos del papel social y laboral que jugamos para el conjunto de los trabajadores y la sociedad, en general, lo que a su vez supone una regulación expresa de la financiación de los sindicatos. 443

Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos: 444

En gestión y transparencia: 445

- 446 ● Mantener la sostenibilidad de la Organización como elemento nuclear de una gestión eficiente, racional y autónoma, el aspecto más reconocible es una política presupuestaria consciente de la necesidad de no asumir gastos que no puedan ser financiados con recursos de la organización.
- 447 ● Profundizar en políticas de recursos que tiendan a fortalecer vías de autofinanciación y a diversificar las fuentes de ingresos, como la mejor garantía para desarrollar nuestra actividad sindical con autonomía.
- 448 ● Continuar con la racionalización de gastos generales, eliminando los innecesarios, estableciendo una política generadora de eficiencia y negociando con proveedores de energía, suministros, comunicaciones y otros servicios.
- 449 ● Cumplir y vigilar el cumplimiento en las organizaciones de CCOO Aragón de los acuerdos confederales en materia de gestión de recursos colaborando lealmente en su construcción y aplicación.
- 450 ● Avanzar en la consecución de las Cuentas Anuales Integradas de CCOO Aragón, para ello es necesario el traspaso de información de manera continua y fluida tanto contable como económica entre federaciones y territorios a través de los mecanismos establecidos confederalmente.
- 451 ● Dotar a CCOO Aragón de herramientas de cumplimiento, buen gobierno y transparencia, acordes con las vigentes leyes y las mejores prácticas y estándares internacionales en la materia. Continuando con instrumentos de utilidad como las auditorías cuando legalmente procedan.
- 452 ● Elaborar un mapa de riesgos normativos que permita establecer metodologías y controles efectivos a fin de asegurar el mantenimiento de una eficaz administración de los riesgos legales o riesgos de incumplimiento.
- 453 ● Hacer públicas, a través de nuestra página Web, la información económica y financiera, el estado de las cuentas, y el origen de los recursos del conjunto de las organizaciones de CCOO Aragón. Los miembros de las Comisiones Ejecutivas, y el personal de designación directa depositarán los certificados de retenciones y declaración de bienes, tanto al inicio como a la finalización de su mandato, tal como recoge el Código de Conducta. Se harán públicas las retribuciones que perciben los miembros de los órganos de dirección.
- 454 ● Mejorar el índice de confianza y reputación de CCOO Aragón en relación con la gestión económica y financiera, especialmente ante la afiliación.
- 455 En integración y conocimiento de la información:
- 456 ● Continuar con la incorporación de CCOO Aragón a las herramientas administrativas y tecnológicas confederales, diseñadas para una mejor gestión de los recursos.

- Aplicar, como venimos haciendo, el Plan Contable y de los Manuales de Procedimiento y Gestión, que serán herramientas de obligado cumplimiento para el conjunto de todas las organizaciones que integran CCOO Aragón. 457
 - Proceder a la implementación en CCOO Aragón de las normas confederales de ingresos y gastos comunes, así como de las normas de funcionamiento y financiación de los servicios jurídicos. 458
- En mejora del control y la evaluación: 459
- Unificar las Comisiones de Control Administrativo y Financiero existentes, dando paso a una Comisión de Control Administrativo y Financiero CCAF Confederal única para toda CS CCOO, independiente de las organizaciones, como ya se avanzó en el Código de Conducta, con el fin de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos en relación a la confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de leyes y normas aplicables. Esto hace que en CCOO Aragón se proceda a la desaparición de la Comisión de Control Administrativo Financiero de CCOO Aragón, asumiendo sus funciones la CCAF Confederal. 460
- En la solidaridad interna y en la gestión de los recursos compartidos: 461
- Compartir, mancomunar y gestionar, hasta donde sea posible, los trabajos y actividades, de toda índole, aprovechando las infraestructuras existentes, con el objetivo de un uso más eficiente por el conjunto de organizaciones. Previamente será necesario acordar en un documento conjunto los términos de financiación y pago de estas tareas compartidas por parte de cada organización involucrada. 462
- En la gestión de los Recursos Humanos: 463
- Colaborar con la Confederación con el fin de avanzar en un Acuerdo Marco que regule las relaciones laborales. Así como profundizar el trabajo con aquellas herramientas confederales sobre gestión de recursos humanos y sistema de cotización ante la Seguridad Social. 464
 - Profundizar el Plan de acogida de personal, formación y protocolos internos, así como planes de carrera profesional y protocolos de acceso a empleo entre organizaciones. 465
 - Definir protocolos de confidencialidad para cargos sindicales con cumplimiento de códigos de conducta y éticos garantizando la protección de datos conforme a las pautas confederales. 466
 - Modificar la aplicación del sistema de contratos asociativos en los términos que requieran los nuevos estatutos dotando de certidumbre y seguridad a los responsables sindicales. 467
 - Garantizar el seguimiento de las políticas de prevención de riesgos laborales y seguridad y el cumplimiento de las mismas. 468

469 En patrimonio sindical:

470 ● Elaborar un mapa de situación actual y de necesidades de inmuebles por localidades, ya sean de Patrimonio Sindical Acumulado PSA o en propiedad y alquiler para establecer las políticas de cesiones, enajenaciones, compras y obras de mantenimiento a seguir.

471 ● Gestionar, con la Confederación y el Ministerio de Empleo, las cesiones, enajenaciones mediante venta o permuta, las obras de rehabilitación y mantenimiento y las compras de inmuebles para adecuar el Patrimonio Sindical Acumulado a las necesidades de nuestra organización.

472 ● Concluir la creación de Comunidades de Usuarios en los edificios de PSA que compartimos con otras organizaciones sindicales, empresariales o Administración, registrándolas ante Hacienda, como requisito imprescindible para cualquier gestión relacionada con los mismos.

473 ● Formar acerca de las normas jurídicas que regulan temas arquitectónicos que puedan afectar a los edificios para conocer el alcance de las obligaciones como cesionarios de los locales y el alcance de las obligaciones del Ministerio como propietario de los mismos.

474 En optimizar el trabajo de nuestras fundaciones:

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

476 En potenciar los servicios a la afiliación:

477 ● Continuar extendiendo y profundizando las políticas de servicios exclusivos para la afiliación en los ámbitos del aseguramiento, el turismo, el ocio, la atención a las personas, el consumo, etc. Deberemos realizar verificación de su utilidad.

478 ● Fomentar las políticas de participación, información y comunicación de la afiliación en relación a la política de servicios a través de los distintos canales de comunicación del sindicato. Desarrollar una nueva Web más visual y atractiva para la difusión de la carta de servicios e incorporar servicios on line.

479 ● Poner en marcha una carta de servicios específica para afiliadas y afiliados jóvenes, y diversos colectivos específicos, entre ellos pensionistas, que colabore en hacer más atractiva y útil su incorporación y permanencia en el sindicato.

480 En la financiación pública de los sindicatos:

481 ● Cumplir requisitos y objetivos en relación con aquellos programas subvencionados finalistas en los que su régimen jurídico ya obliga a la organización al destino de los fondos asignados a los mismos. Nos corresponde ser especialmente escrupulosos con la

gestión de los mismos y su aplicación a los objetivos marcados.

- Apoyar la iniciativa confederal para la aprobación de una Ley de Financiación de los sindicatos que garantice los recursos económicos suficientes y no sujetos a los avatares de la política que podría afectar negativamente a la necesaria independencia de las organizaciones sindicales. Esta Ley es necesaria para hacer efectiva la capacidad de representación que se nos asigna en el texto constitucional al plantear la universalidad de la negociación colectiva y nuestra participación en el devenir de la economía y la sociedad, lo que obviamente excede la atención única y exclusiva a nuestros afiliados y afiliadas. 482

Servicios jurídicos y asesoramiento sindical 483

Nuestros afiliados y afiliadas buscan en nosotros defensa y protección. Así, los servicios jurídicos se constituyen en un servicio fundamental y estratégico del Sindicato que se basa en la utilización de recursos profesionales propios y en la correcta atención profesional y personal a la afiliación como seña de identidad. Un compromiso sindical que requiere una atención especial por las circunstancias que rodean la actuación judicial. Un buen trabajo de la asesoría jurídica es un valor esencial para mantener e incrementar la afiliación. 484

El objeto de la actividad del Gabinete Jurídico de CCOO de Aragón, será el asesoramiento y la orientación jurídica, a requerimiento previo en cualquier actuación, tanto a los afiliados y afiliadas, como al conjunto de las organizaciones que constituyen las CCOO de Aragón, con carácter previo al inicio del proceso y en su caso, la representación y defensa jurídica durante el procedimiento judicial, por parte del personal jurídico y ante órganos administrativos en los casos que fuese necesario. Asimismo, de ser requeridos, la asistencia a mesas de negociación, arbitrajes, laudos, así como el asesoramiento jurídico durante los procesos de negociación colectiva y de negociación de expedientes de regulación de empleo. 485

El Gabinete Jurídico de CCOO de Aragón debe ser considerado por todos una herramienta más en la acción sindical de CCOO Aragón. 486

Con esta finalidad el 12 Congreso de CCOO Aragón adopta los siguientes mandatos: 487

- Conformar un auténtico servicio jurídico global en cuanto a su configuración, unidad de criterio, unificación de tarifas y utilización de herramientas informáticas. 488
- Integrar todas las Asesorías Jurídicas federales en nuestro servicio jurídico acabando con los conciertos externos a CCOO. 489
- Coordinar y poner en común conocimientos y buenas prácticas, estableciendo estrategias de actuación, bajo la coordinación del Gabinete Jurídico Confederal. 490
- Desarrollar el Protocolo de actuación que regula el funcionamiento del Gabinete Jurídico de CCOO Aragón tanto en los procedimientos, como en las tareas administrativas inherentes al servicio, como en las relaciones entre este y el resto del sindicato. 491
- Establecer procesos de cooperación entre los Servicios Jurídicos y la Asesoría 492

Sindical de las federaciones que refuercen la asistencia técnica.

- 493 ● Diseñar planes de formación para personal administrativo y profesional de las Asesorías Jurídicas y para quienes realicen la actividad de asesoramiento sindical.
- 494 ● Desarrollar campañas Confederales sobre colectivos concretos o sobre causas de interés sindical general; etc.
- 495 ● Modificar los Estatutos de CCOO Aragón, en concordancia con los Estatutos Confederales, en lo relativo a los derechos de las personas afiliadas con relación laboral con la Confederación, sus organizaciones confederadas, fundaciones..., en supuestos de negociación de ERE y de demandas individuales derivadas de su relación laboral, y delimitación de la repercusión del coste.
- 496 ● Continuar con políticas preferentes y exclusivas para nuestra afiliación en el acceso a los servicios jurídicos.

12º Congreso de CCOO Aragón

Estatutos

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de Comisiones Obreras de Aragón son:

Reivindicativo y de clase

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. CCOO reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad.

Unitario

Comisiones Obreras de Aragón 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, la Comisiones Obreras de Aragón se compromete a:

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

Democrático e independiente

La independencia de Comisiones Obreras de Aragón se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del sindicato.

Las asambleas de afiliados/as, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la Comisiones Obreras de Aragón y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. Comisiones Obreras de Aragón asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus

1 fines, y también de los partidos políticos.

2 **Participativo y de masas**

3 Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los
4 trabajadores y trabajadoras exigen protagonismo directo, Comisiones Obreras de Aragón se
5 propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia
6 emancipación.

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

9 **De hombres y mujeres**

10 Comisiones Obreras de Aragón tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la
11 igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo.

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

17 **Sociopolítico**

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

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

28 Comisiones Obreras de Aragón, consecuente con la defensa que históricamente mantiene
29 de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

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

32 b) Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como
33 la plena solidaridad entre ellas.

c) Y se define a favor del estado federal.	1
Comisiones Obreras de Aragón 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, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado Español.	2 3 4 5
Comisiones Obreras de Aragón desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó.	6 7 8
Internacionalista	9
Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, Comisiones Obreras de Aragón 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) Comisiones Obreras de Aragón colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.	15 16
c) De igual manera, CCOO de Aragón 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
Comisiones Obreras de Aragón se compromete a luchar por la igualdad de oportunidades para las trabajadoras y trabajadores inmigrantes y emigrantes en el acceso a los derechos laborales, sociales y políticos. Se compromete a luchar por la igualdad de condiciones, la participación de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en la actividad sindical y su representación en todos los ámbitos de la estructura sindical.	24 25 26 27 28
CCOO de Aragón 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

I DEFINICIÓN DE COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN

Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de Comisiones Obreras de Aragón.

Comisiones Obreras de Aragón es una organización sindical democrática y de clase que agrupa Federaciones de Rama, sindicatos Provinciales, Uniones Comarcales o Provinciales, y agrupando a través de éstas a las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo. CCOO de Aragón pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia:

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

Para ello Comisiones Obreras de Aragón desarrolla su actividad sindical a través de:

- 1 a) La negociación colectiva.
- 2 b) La concertación social.
- 3 c) La participación institucional y social.
- 4 d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y
5 trabajadoras.
- 6 e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y
7 promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores/as y en especial de los
8 afiliados/as.
- 9 f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus
10 objetivos.

11 Comisiones Obreras de Aragón admite a los trabajadores y trabajadoras, con
12 independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo
13 o edad; que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política
14 sindical de Comisiones Obreras de Aragón aprobada en sus diferentes órganos de dirección.

15 Comisiones Obreras de Aragón es parte integrante de la C.S. de CCOO del Estado
16 Español, en cuya estructura orgánica participa, reconociendo la capacidad de dirección de los
17 órganos estatales y aceptando la política sindical que por los mismos se elabore, participando
18 en las actividades de los mismos, aceptando sus decisiones con carácter vinculante.

19 En consecuencia con todo ello, CCOO de Aragón, mantendrá sus vinculaciones
20 organizativas y económicas con las organizaciones estatales. En todo caso, las CCOO de
21 Aragón mantendrán plena autonomía en su ámbito territorial dentro de las relaciones
22 detalladas, en relación con la C.S. de CCOO del Estado Español.

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

25 **Artículo 2. Estatutos y Reglamentos**

26 Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de Comisiones
27 Obreras de Aragón, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos
28 para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario,
29 una normativa común básica, indisponible e inmodificable en los Estatutos específicos de las
30 organizaciones que la conforman, salvo en aquellos capítulos y artículos en los que se
31 indique que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación. Vinculan a todas las
32 organizaciones que integran Comisiones Obreras de Aragón y a su afiliación.

33 Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los
34 presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y
35 derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y

afiliadas de CCOO de Aragón.	1
Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos de CCOO de Aragón y sus Reglamentos. La Comisión de Garantías de CCOO Aragón, será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse entre Federaciones, Sindicatos Provinciales, Uniones Comarcales o Provinciales, y el Consejo de CCOO de Aragón, en el desarrollo de los preceptos estatutarios. Los Estatutos y Reglamentos, serán publicados para su general conocimiento.	2 3 4 5 6 7
Artículo 3. Domicilio social	8
CCOO de Aragón tendrá como domicilio social en Zaragoza, Pº de la Constitución numero 12, El Consejo de CCOO de Aragón, a propuesta de la Ejecutiva de CCOO Aragón, podrá acordar el cambio a otro lugar.	9 10 11
Artículo 4. Emblema	12
El emblema Comisiones Obreras de Aragón que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco, acompañado de la bandera de Aragón. Debajo de la pastilla rectangular aparecerán las palabras "Comisiones Obreras de Aragón". Todo ello según la tipología y perfil gráfico aprobado por el Consejo Confederal.	13 14 15 16 17
El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo a propuesta de la Ejecutiva de CCOO Aragón.	18 19
Artículo 5. Ámbito territorial	20
El ámbito territorial de actividad de Comisiones Obreras de Aragón será el constituido por el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.	21 22
Artículo 6. Ámbito Profesional	23
El ámbito subjetivo o profesional de actuación de Comisiones Obreras de Aragón comprenderá:	24 25
a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y los jubilados o jubiladas.	26 27
b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.	28 29
c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.	30 31

II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES	1
Artículo 7. Afiliación	2
La afiliación a Comisiones Obreras de Aragón es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 5 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo de CCOO de Aragón acordadas que los desarrollen.	3 4 5 6 7
La afiliación se realizará a CCOO de Aragón a través de las organizaciones que la conforman, según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona.	8 9 10
Solo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptiva obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.	11 12 13
Artículo 8. Carné	14
El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la C.S. de CCOO o por CCOO de Aragón, de común acuerdo con la C.S. de CCOO. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a CCOO de Aragón, a la C.S. de CCOO y a la Federación Estatal en las que se integra el afiliado.	15 16 17 18 19
El Consejo de CCOO de Aragón, regulará lo referido a los carnés y a la documentación que acredite a los afiliados y afiliadas.	20 21
Artículo 9. Derechos de los afiliados y afiliadas	22
Todos los afiliados y afiliadas a CCOO de Aragón, con independencia de la Federación de Rama y Unión Comarcal o Provincial en las que se integren, tienen derecho a:	23 24
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.	25 26
b) Ser elector/a o elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo.	27 28

- 1 c) A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas
2 congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de
3 encuadramiento.
- 4 d) A presentarse como candidato/a tanto a los órganos de CCOO de Aragón como de
5 cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de
6 encuadramiento. Las únicas restricciones para el ejercicio de estos derechos se indican en
7 estos estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.
- 8 e) Recibir el carné u otro documento que acredite su afiliación y tener a su disposición
9 los Estatutos y reglamentos confederales vigentes.
- 10 f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las
11 decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar
12 y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de
13 expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos
14 o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen
15 pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes
16 y afiliados o afiliadas.
- 17 g) El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de
18 ellos. También a su vida privada.
- 19 h) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de
20 encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de
21 integrantes del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten
22 directamente.
- 23 i) Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito así como el técnico, jurídico y
24 asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los
25 órganos competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar
26 acciones judiciales contra la CS de CCOO, las organizaciones en ella integradas o contra
27 sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas
28 creadas; no obstante lo anterior, las personas afiliadas que tengan relación laboral con el
29 sindicato, sus fundaciones, o entidades similares creadas por el, tendrán el derecho de
30 asesoramiento con cargo a las asesorías jurídicas de las organizaciones confederadas en
31 aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada. La regulación de dicho derecho
32 se llevará a cabo mediante la aprobación del correspondiente reglamento por el Consejo
33 Confederal.
- 34 j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al Sindicato. El acto de
35 afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad
36 sindical y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de la CS de
37 CCOO y de sus organizaciones confederadas. En ningún caso podrá realizarse la cesión
38 de dichos datos, salvo que medie autorización expresa del afiliado/a a personas físicas o
39 jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas.

Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras f, g y j, se ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones. 1
2
3

Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el art. 27, apartado c) 9, de estos Estatutos ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c), d), h) e i) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos. 4
5
6
7

Artículo 10. Elección de los órganos del sindicato y de los delegados y delegadas a las asambleas y conferencias congresuales 8 9

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. 10
11
12
13

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. 14
15
16
17
18

En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura. 19
20

3 En la constitución y desarrollo de la CS de CCOO 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. 21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

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. 31
32
33
34

La ubicación en las listas de las candidatas y candidatos se realizará de la siguiente manera: 35
36

a) En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los dos sexos sea inferior al 37

- 1 30 por ciento para los congresos y/o asambleas, las candidaturas se elaborarán
2 garantizando la alternancia entre hombres y mujeres que en las mismas se correspondan,
3 con los porcentajes de afiliación de cada sexo.
- 4 b) En las organizaciones donde la afiliación de alguno de los sexos sea igual o superior
5 al 30 por ciento para los congresos y/o asambleas las candidaturas se elaborarán en
6 cremallera, alternando sucesivamente uno y otro sexo. En caso de que la proporción
7 planteada en la candidatura sea inferior al 50 por ciento para alguno de los dos sexos, se
8 confeccionará la candidatura en cremallera, desde la primera posición hasta donde el
9 número de candidatos y candidatas lo permita.
- 10 4 Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad,
11 fundamentalmente a través de candidaturas únicas y cerradas. De no alcanzarse una lista
12 única, la elección se regirá por las siguientes reglas:
- 13 a). Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a
14 elegir.
- 15 b). Sólo se admitirán las candidaturas avaladas por al menos el 10% de los delegados
16 y delegadas presentes.
- 17 c). Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de
18 candidatos y candidatas el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el
19 cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en
20 blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las
21 listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de
22 votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, se
23 elegirá quien tenga más antigüedad en la afiliación, y en caso de ser la misma, quien sea
24 de menor edad.
- 25 d). Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos o candidatas por el orden en
26 que figuren en la candidatura.
- 27 e). En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control
28 Administrativo y Financiero, la forma de atribución de puestos será por sistema
29 mayoritario.
- 30 f). En los casos de elecciones de delegados y delegadas a los congresos o asambleas
31 congresuales se estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso
32 congresual correspondiente.
- 33 g). En las elecciones derivadas de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1
34 del art. 28 a) de estos estatutos, las candidaturas estarán integradas por mujeres y
35 hombres, según proceda, y en el número que fije el Consejo. El reparto será proporcional
36 a los votos obtenidos por cada candidatura.

Artículo 11. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión	1
1. Podrán existir en CCOO de Aragón corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el art. 9. d) de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:	2 3 4
a) No estar organizadas en el interior de CCOO como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a CCOO de Aragón.	5 6
b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de CCOO de Aragón.	7
c) Deberán de cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.	8
d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de CCOO de Aragón, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo de CCOO de Aragón, o 1/3 de las organizaciones que componen CCOO de Aragón.	9 10 11 12
e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de la CCOO de Aragón.	13 14
f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.	15 16 17 18
2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o afiliadas del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente.	19 20 21 22
Artículo 12. Deberes de los afiliados y afiliadas	23
a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos, normas y resoluciones del Consejo de CCOO de Aragón que los desarrollen; procurarán la consecución de los fines y objetivos que CCOO de Aragón propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.	24 25 26 27
b) Cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por CCOO de Aragón 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.	28 29 30
c) (Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de CCOO de Aragón son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los miembros del mismo que los hubieran adoptado. Se respetará a estos últimos el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.)	31 32 33 34 35

1 Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de CCOO de Aragón son vinculantes y
2 obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas
3 representados en el órgano y *a los integrantes del mismo, a quienes se respetará el*
4 *derecho a expresar libremente* en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la
5 opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.

6 d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la
7 C.S. de CCOO o de CCOO de Aragón.

8 e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y *se obligan* a agotar las
9 vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran
10 corresponderles.

11 f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de
12 los cargos públicos señalados en el artículo 30 no podrán hacer uso, en la propaganda
13 electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la CCOO de Aragón.

14 g) Los afiliados/as deben participar en las votaciones para la elección de
15 representantes de personal de sus ámbitos de trabajo.

16 h) Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les corresponden conforme
17 al Código de utilización de los mismos y *al Código de conducta*.

18 **Artículo 13. Medidas disciplinarias**

19 El incumplimiento por los/as afiliados/as de las obligaciones y deberes estatutarios podrá
20 dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente.

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

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

27 Por faltas muy graves:

28 a) Expulsión.

29 b) Suspensión de dos a cuatro años de los derechos del afiliado/a, bien en su totalidad,
30 bien en aspectos concretos de los mismos.

31 Por faltas graves:

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

Por faltas leves:	1
a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado/a, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.	2 3
b) Amonestación interna.	4
El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de estas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo de CCOO Aragón y de los órganos de garantías y control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.	5 6 7 8 9 10 11 12
En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.	13 14
Artículo 14. Baja en Comisiones Obreras de Aragón	15
Se causará baja en CCOO de Aragón por:	16
a) Libre decisión del afiliado o afiliada.	17
b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de CCOO de Aragón, previa tramitación del expediente oportuno.	18 19
c) Por impago injustificado de seis mensualidades consecutivas tras el sexto mes natural, con comunicación previa al interesado.	20 21
d) Por fallecimiento de la persona afiliada.	22
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 competente o de la Comisión de Garantías al efecto o de la Comisión de Garantías competente.	23 24 25 26 27 28
f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profesional de actuación del sindicato.	29 30
g) Por suscribir el acta de constitución de un sindicato o participar en la promoción del mismo.	31 32
h) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de	33

1 género y acoso sexual.

2 i) Cuando exista una condena firme sobre casos de racismo y xenofobia.

3 En los supuestos contemplados en los apartados e), f), g), h) e i) se comunicará de
4 forma fehaciente la baja a la persona interesada.

5 La imputación en un proceso penal por violencia de género, acoso sexual, racismo o
6 xenofobia conllevará la suspensión cautelar en la afiliación de la persona afectada hasta
7 que se dicte sentencia o sobreseimiento de la causa.

8 Corresponde al órgano de dirección en el que esté encuadrada la persona imputada
9 comunicar dicha suspensión cautelar.

10 **Artículo 15. Suspensión de la afiliación**

11 La afiliación quedará suspendida.

12 a) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de CCOO ARAGÓN,
13 previa tramitación del expediente oportuno conforme a lo dispuesto en el RMDPA.

14 b) Cautelarmente, por decisión de los órganos ejecutivos de la CS de CCOO o de la
15 organización confederada en la que esté encuadrada la persona afiliada, conforme a lo
16 dispuesto en el RMDPA.

17 c) Por ser objeto de investigación en un proceso penal por violencia de género, acoso
18 sexual, racismo, xenofobia o por cualquier otro hecho que atente contra la dignidad o
19 integridad de las personas. La duración de la suspensión de la persona afectada se
20 mantendrá hasta que se dicte sentencia o sobreseimiento de la causa. Corresponde al
21 órgano de dirección en el que esté encuadrada la persona imputada comunicar dicha
22 suspensión cautelar a la persona afiliada.

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

III. ESTRUCTURA DE CCOO DE ARAGÓN	1
Artículo 16. Ámbitos de estructuración o integración	2
Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, Comisiones Obreras de Aragón, agrupa dos tipos de organizaciones: las de rama; Federaciones de Rama y Sindicatos Provinciales, y las de territorio; Uniones Comarcales o Provinciales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.	3 4 5 6 7 8
La federación de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama en la que están encuadrados como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales e institucionales.	9 10 11 12
La Unión Comarcal o Provincial, está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.	13 14 15 16
Secciones Sindicales. La sección sindical, está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye 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.	17 18 19 20
La constitución de las secciones sindicales, se llevará a cabo además de acatando lo dispuesto en la Ley 11/85 de 2 de agosto, convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los presentes estatutos y desarrollos reglamentarios, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las federaciones estatales.	21 22 23 24
La única organización en Aragón que tendrá depositados estatutos sindicales en la oficina pública correspondiente, y por tanto dotada de personalidad jurídica propia y diferenciada, será CCOO de Aragón. Las otras estructuras organizativas sindicales que se mencionan en este artículo o que puedan crearse no tendrán esa personalidad jurídica diferenciada, y dependerán de la correspondiente federación estatal o de CCOO de Aragón.	25 26 27 28 29
La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO se rige por las normas incorporadas en los Estatutos Confederales y de CCOO Aragón.	30 31

1 Artículo 17. Derechos y deberes de las Federaciones de Rama, 2 Sindicatos Provinciales y Uniones Comarcales.

3 Las organizaciones que componen CCOO de Aragón, según los presentes Estatutos
4 tendrán los derechos y deberes siguientes:

5 Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán
6 relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo.

7 1 En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general
8 o se constate una inhibición general, podrán los órganos de CCOO ARAGÓN recabar su
9 intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio
10 de lo establecido en el título VII de estos estatutos sobre acción sindical.

11 2 Tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que consideren
12 adecuados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de lo previsto en los
13 presentes estatutos, pero deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y
14 patrimonio que adopten los órganos competentes de CCOO ARAGÓN.

15 3 Solo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos
16 económicos autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la
17 aprobación expresa de los órganos de CCOO ARAGÓN.

18 4 En todo caso, la creación de fundaciones y de sociedades para prestación de servicios
19 requerirá aprobación expresa del Consejo de CCOO ARAGÓN. No pudiendo utilizar en
20 ningún caso el de otra organización o el de CCOO ARAGÓN.

21 5 Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de
22 CCOO ARAGÓN a través de los órganos de dirección y de coordinación de CCOO
23 ARAGÓN de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la
24 rama o ámbito territorial respectivo.

25 6 Aceptan, así como toda su estructura organizativa en ellas integradas, los estatutos de
26 CCOO ARAGÓN y su programa, la política sindical aprobada en el Congreso de Aragón y en
27 el Confederal y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su
28 política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que
29 se adopten por el Consejo. Asimismo, aceptan expresamente, las resoluciones y acuerdos
30 de la Comisión de Garantías de CCOO ARAGÓN en sus ámbitos de actuación respectivos,
31 así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran
32 imponerse, obligándose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones
33 judiciales que pudieran corresponder.

34 7 Determinarán la composición de sus congresos en sus respectivos estatutos,
35 respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años
36 anteriores a la convocatoria del Congreso. En CCOO ARAGÓN se distribuirán los
37 delegados y delegadas a partes iguales entre los representantes de las federaciones
38 regionales y los de las estructuras comarcales.

- 8 Los principios y reglas establecidos en las normas congresuales y reglamentos, tanto de la Confederación como de CCOO Aragón, deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en CCOO ARAGÓN. 1
2
3
4
- 9 Sus representantes legales serán, a todos los efectos, sus secretarios o secretarías generales en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su mandato. Tendrán los poderes y facultades legales que se les reconozca en los estatutos de cada federación estatal y CCOO ARAGÓN. 5
6
7
8
- 10 Se establecerán mecanismos de colaboración para la toma de decisiones en todos aquellos asuntos que afecten de forma directa al ámbito que representen. 9
10
- 11 Para el supuesto de que no exista suficiente afiliación para constituir Sindicatos comarcales, provinciales, Uniones Comarcales o Federaciones Regionales se elegirán coordinadores en asamblea congresual, según disponen los Estatutos Confederales en su artículo 16. 11
12
13
14

Artículo 18. Responsabilidad de CCOO de Aragón 15

- 1 CCOO de Aragón no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones que la conforman, según los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de CCOO de Aragón. Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de CCOO de Aragón. 16
17
18
19
20
21
- 2 CCOO de Aragón no responderá de la actuación sindical de las organizaciones que la componen ni de las organizaciones en éstas integradas, adoptados por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos de acción sindical, en los que haya mediado intervención de los órganos de CCOO de Aragón. 22
23
24
25
- 3 CCOO de Aragón no responderá de las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas lo sean a título personal y no representativas del Sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que CCOO de Aragón pudiera adoptar respecto a su afiliado/a. 26
27
28
29

Artículo 19. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones integradas en CCOO de Aragón 30 31

- 1 El incumplimiento de los Estatutos, de los reglamentos o de las decisiones adoptadas por el Congreso, el Consejo, el Comité de Dirección, la Comisión Ejecutiva o la Comisión de Garantías o la Comisión de Control Administrativo y Financiero podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias. 32
33
34
35
- 2 El Consejo aprobará un reglamento en el que se definan las faltas, distinguiendo su 36

1 calificación en faltas muy graves, graves y leves, así como las sanciones en orden a su
2 gravedad:

3 Por faltas muy graves:

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

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

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

11 Por faltas graves:

12 a). Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o
13 de otro tipo.

14 b). Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen
15 administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En
16 este supuesto, el órgano sancionador nombrará una persona interventora del órgano
17 sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que
18 sean relativos a los aspectos mencionados.

19 c). Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en
20 su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

21 Por faltas leves:

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

25 3 Dicho reglamento contendrá los requisitos y los órganos competentes para adoptar
26 sanciones, así como la actuación a seguir en los casos de inhibición constatada de los
27 órganos competentes, el derecho de audiencia, los plazos de prescripción de las faltas y
28 los procedimientos de recurso ante las Comisiones de Garantías y cualquier otra condición
29 que deba respetarse para la adopción de medidas disciplinarias.

30 4 En el supuesto de imponer la sanción de suspensión definitiva de las funciones del
31 órgano, la Comisión Ejecutiva asumirá las funciones de la comisión ejecutiva sancionada y
32 de sus secretarías generales y designará una comisión gestora que actuará por delegación
33 de la Comisión Ejecutiva, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido.

34 La Comisión Ejecutiva 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.	1 2
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.	3 4
6 Previamente a la designación de la comisión gestora, la Comisión Ejecutiva deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.	5 6
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.	7 8 9 10 11 12 13 14
8 Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el Consejo.	15
Artículo20. Autodisolución o dimisión de los órganos	16
1 Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado (incluida la secretaría general) haya visto reducidas las personas elegidas directamente en el congreso a menos de la mitad.	17 18 19
2 La autodisolución o dimisión de la comisión ejecutiva conlleva también la suspensión definitiva de las funciones del consejo de su ámbito. Las funciones del consejo suspendido serán asumidas por el Consejo de CCOO de Aragón.	20 21 22
3 En los casos de autodisolución o dimisión de la comisión ejecutiva de las organizaciones integradas en CCOO ARAGÓN, la Comisión Ejecutiva de CCOO de Aragón, asumirá las competencias de dicha comisión ejecutiva y las de la secretaría general y designará una comisión gestora que actuará por delegación de la Comisión Ejecutiva, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido.	23 24 25 26 27
La Comisión Ejecutiva 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.	28 29 30
Previamente a la designación de la comisión gestora, la Comisión Ejecutiva deberá tratar de consensuar el nombramiento de la misma.	31 32
4 Las personas dimitidas no podrán forma parte de la comisión gestora.	33
5 La comisión gestora estará compuesta, al menos, con una persona integrante de la Comisión Ejecutiva de CCOO Aragón y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano	34 35

1 dimitido o autodisuelto.

2 6 La comisión gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un
3 congreso de dicho ámbito para que se proceda a la elección de los nuevos órganos de
4 dirección y representación, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una
5 resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará
6 a correr desde que esta sea publicada. La comisión gestora responderá de su actuación
7 ante el órgano sancionador y su consejo y en última instancia ante el máximo órgano de su
8 ámbito, el congreso que debe convocar, al cual podrán asistir como miembros natos,
9 dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración
10 del mismo.

11 **Artículo 21. Reuniones y Acuerdos de los órganos**

12 1 Las reuniones ordinarias de los órganos de dirección, distintas del congreso, serán
13 convocadas por la secretaría general y las extraordinarias, por la secretaría general o por al
14 menos 1/3 de sus componentes, salvo que en estos Estatutos se establezca otra cosa.

15 2 Los órganos se entenderán debidamente constituidos cuando, en primera convocatoria,
16 estén presentes la mitad más uno de sus componentes, y en segunda convocatoria, cuando
17 estén presentes al menos 1/3.

18 3 Las decisiones de todos los órganos serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando
19 se establezca otra mayoría en los Estatutos.

20 4 Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de sus integrantes presentes son
21 más que los negativos.

22 5 Para establecer las mayorías cualificadas (incluida la mayoría absoluta) previstas en
23 estos estatutos se tendrá en cuenta el número total de personas integrantes del órgano
24 fijado en congreso que vaya a tomar la decisión.

25 6 Los congresos se entenderán debidamente constituidos cuando estén acreditados la
26 mayoría absoluta de los delegados y delegadas convocados.

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

29 7 Las decisiones adoptadas serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan y obligan a
30 quienes forman parte del órgano que las adopta, a las estructuras dependientes y a la
31 afiliación del ámbito afectado, independientemente de las reclamaciones o recursos que
32 puedan interponer ante los órganos competentes del sindicato o de la jurisdicción social.

IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN DE CCOO DE ARAGÓN

Artículo 22. Integración en CCOO de Aragón

- 1 La solicitud de integración de un sindicato, unión territorial y organización sectorial en CCOO de Aragón deberá instarse a la Ejecutiva de CCOO de Aragón y, posteriormente, aprobarse por el Consejo. 4 5 6
- 2 La integración en CCOO de Aragón por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los Estatutos y política sindical de CCOO de Aragón. 7 8

Artículo 23. Formas especiales de asociación a CCOO de Aragón

- 1 Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación a CCOO de Aragón. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo a instancias de la Ejecutiva. 10 11 12
- 2 Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a CCOO de Aragón que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o la de rama del mismo o análogo ámbito existente en CCOO, requerirá un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo a instancias de la Ejecutiva. 13 14 15 16 17
- 3 El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial. 18 19 20 21

V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDIANCION Y REPRESENTACIÓN DE CCOO DE ARAGÓN

Artículo 24. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de CCOO de Aragón

Los órganos de dirección de CCOO de Aragón son:

- a) El Congreso.
- b) La Conferencia.
- c) El Consejo.
- d) La Ejecutiva.
- e) El Comité de Dirección.
- f) La Comisión de Garantías

Los órganos de coordinación de CCOO de Aragón son:

- a) El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva.

El cargo de representación de CCOO de Aragón es el Secretario o Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 29.

Artículo 25. Congreso

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

- a) Composición: El Congreso, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva y, a partes iguales, por representantes de las Federaciones de Rama, incluida la representación de la Federación de Pensionistas y Jubilados, por un lado, y de las Uniones Comarcales o Provinciales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y delegadas al Congreso de CCOO serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de quórum.

1 b) Funcionamiento:

2 1 El congreso ordinario se convocará cada cuatro años por el Consejo.

3 2 El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo por
4 mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que
5 sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.

6 El congreso ordinario será convocado, al menos con seis meses de antelación;
7 las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán,
8 como mínimo, con quince días de antelación al inicio de las asambleas
9 congresuales del Nivel I, el reglamento y el informe general, al menos con un mes
10 de antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca
11 en las normas de convocatoria del congreso.

12 3 Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los
13 que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de CCOO de Aragón, en los
14 apartados de definición de principios y definición de CCOO, que requerirán mayoría
15 de dos tercios.

16 4 La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso así
17 como la articulación del proceso congresual será establecida por el Consejo de
18 CCOO de Aragón.

19 5 Se articularán los procesos congresuales de forma que se establezca en las
20 normas congresuales de la C.S. de CCOO y en las normas de CCOO Aragón.

21 c) Funciones y competencias.

22 1 Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización
23 y finanzas y la política internacional de CCOO de Aragón.

24 2 Aprobar y modificar el programa de CCOO de Aragón.

25 3 Aprobar y modificar los Estatutos de CCOO de Aragón.

26 4 Aprobar la composición del Consejo.

27 5 Elegir mediante sufragio libre, directo y secreto a la Comisión Ejecutiva, la
28 Secretaría General y la Comisión de Garantías de CCOO ARAGÓN mediante
29 sufragio libre y secreto.

30 6 Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de CCOO de
31 Aragón y/o su fusión con otra organización sindical.

32 7 Reconocer el carácter de corriente sindical.

Artículo 26. Las Conferencias

1

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

2
3
4
5
6
7
8

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo y al menos tantos delegados y delegadas como miembros del mismo Consejo, representando paritariamente, la estructura territorial y la de rama. Los delegados y las delegadas se elegirán de manera proporcional por los consejos de las organizaciones que componen CCOO Aragón.

9
10
11
12
13

Artículo 27. El Consejo

14

El Consejo de CCOO Aragón es el máximo órgano de dirección y representación entre congreso y congreso.

15
16

a) Composición. El Consejo estará compuesto por:

17

1 El Comité de Dirección, incluido el Secretario o Secretaria General CCOO de Aragón.

18
19

2 El resto estará compuesto en número igual de representantes de las estructuras de rama por una parte, y de la territorial de otra parte y en proporción a las cotizaciones previstas en el art. 23.a) que serán elegidos en su respectivo Consejo, si lo hubiere, y con arreglo a las previsiones del art. 10 de estos estatutos. Teniendo en cuenta que -a los solos efectos de cumplir la proporcionalidad de género en aquellas organizaciones que corresponda elegir miembros al Consejo-, los secretarios y secretarías generales de las federaciones y uniones comarcales forman parte de su cuota de delegados y delegadas.

20
21
22
23
24
25
26
27

Las personas que resulten elegidas que resulten elegidas para formar parte del Comité de Dirección de acuerdo con lo dispuesto en el art. 28 a) segundo párrafo, no generarán vacante en el Consejo, permaneciendo por tanto inalterado el número de integrantes de este órgano.

28
29
30
31

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

32
33
34
35
36

b) Funcionamiento:

37

1 El Consejo de CCOO Aragón será convocado con carácter ordinario por la
2 Comisión Ejecutiva de CCOO Aragón al menos tres veces al año y, con carácter
3 extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de integrantes del Consejo o del
4 Comité de Dirección. En este último caso la reunión deberá celebrarse en un plazo
5 no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la
6 convocatoria.

7 2 Las resoluciones y decisiones del Consejo se adoptarán por mayoría simple,
8 salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos.

9 c) Funciones y competencias:

10 1. Discutir y decidir sobre la política general de CCOO de Aragón entre dos
11 congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Ejecutiva y el Comité de
12 Dirección.

13 2. Convocar el Congreso de CCOO de Aragón. Aprobar las normas que regulan el
14 proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como
15 las ponencias. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos
16 deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que
17 se doten las organizaciones integradas en CCOO de Aragón.

18 3. Aprobar anualmente el presupuesto de CCOO de Aragón de gastos e ingresos,
19 así como las cuentas anuales con la aplicación de resultados del ejercicio a propuesta
20 de la Comisión Ejecutiva y del Comité de Dirección.

21 4. Aprobar anualmente los planes de trabajo de CCOO de Aragón y los balances
22 de actividad.

23 5. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación
24 sindical de las Federaciones, Uniones Comarcales o Provinciales y organizaciones
25 sindicales que así lo soliciten.

26 6. Fijar el sistema de cuotas de CCOO de Aragón y resolver los litigios que se
27 puedan presentar derivados de su aplicación.

28 7. Regular la edición de carnés u otros documentos acreditativos de la afiliación.

29 8. Conocerá anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control
30 Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías sobre las actividades de las
31 mismas.

32 9. Podrá acordar por mayoría absoluta, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, que
33 sean cubiertas las vacantes que se produzcan en el seno de esta entre congreso y
34 congreso. Las sustituciones acordadas no podrán superar 1/3 del número de
35 miembros fijado en el congreso.

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.	1 2 3
En ambos supuestos la elección se llevará a cabo en el seno del Consejo, se registrá por lo dispuesto en el art. 10 de estos Estatutos y se mantendrá la proporcionalidad de género salida del congreso.	4 5 6
Estas personas incorporadas a la Comisión Ejecutiva se abstendrán de votar en asuntos que exijan estatutariamente mayorías cualificadas.	7 8
10. Aprobar, de conformidad con el art. 28.a), el porcentaje de ampliación del Comité de Dirección, así como elegir a las mujeres u hombres, según proceda, que se incorporarán al mismo, elección que se llevara a efecto de acuerdo con lo establecido en el art. 11.4 g).	9 10 11 12
11. Elegir a los representantes de CCOO de Aragón en el Consejo Confederal.	13
12. Aprobar, por mayoría absoluta, los siguientes reglamentos:	14
a) El Reglamento de funcionamiento del Consejo y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.	15 16
b) El Reglamento que desarrolle el art. 13 sobre medidas disciplinarias y art. 18 de medidas disciplinarias a los órganos de organizaciones integradas en CCOO de Aragón.	17 18 19
c) El Reglamento que desarrolle el art. 9.f) de derecho del afiliado y de la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura, así como el Procedimiento de acceso a la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del sindicato, en concordancia con lo dispuesto en los presentes estatutos.	20 21 22 23 24
d) El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.	25 26
e) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.	27 28
f) El Reglamento de desarrollo del Art. 15 sobre la Sección Sindical.	29
g) Los Reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de CCOO de Aragón y de las organizaciones que la componen a que se refiere el Art. 38 de estos Estatutos.	30 31 32
h) El reglamento de solución de conflictos en materia de Negociación Colectiva.	33

- 1 i) El Reglamento de funcionamiento de la estructura suprafederativa del área
2 pública.
- 3 j) El reglamento que regule los criterios y el procedimiento para el
4 encuadramiento y la ubicación de los sectores fronterizos.
- 5 k) El reglamento que regule el derecho al asesoramiento de las personas
6 afiliadas que tengan relación laboral con el sindicato, sus fundaciones o entidades
7 similares.
- 8 l) El reglamento del Ámbito de cooperación y participación (ACPI).
- 9 m) El reglamento de la OFICINA DE DEFENSA DE LAS PERSONAS
10 AFILIDAS.
- 11 n) Los que el propio Consejo, en el desarrollo de la política sindical, considere
12 convenientes.
- 13 13. Tener conocimiento, anualmente, de los presupuestos y balances de todas las
14 empresas, fundaciones y sociedades en las que participe.
- 15 14. Convocar las conferencias de CCOO de Aragón.
- 16 15. Adaptar los Estatutos a las modificaciones que dimanen de las leyes y de
17 resolución judicial firme.
- 18 16. La modificación y adecuación de los Estatutos en el supuesto de que
19 contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos Confederales, que
20 se deberá llevar a cabo en un plazo máximo de 6 meses desde la celebración del
21 Congreso Confederado.
- 22 17. Aprobar, de conformidad con el art. 28 a) el porcentaje de ampliación del
23 Comité de Dirección de CCOO Aragón así como elegir a las personas que se
24 incorporen al mismo.
- 25 18. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.

26 **Artículo 28. La Comisión Ejecutiva**

27 La Comisión Ejecutiva, de la que forma parte de forma inescindible la secretaría general,
28 es el órgano de dirección que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el
29 Congreso, el Consejo y el Comité de Dirección.

30 a). Composición:

- 31 1 El Congreso fijará su número y elegirá a sus componentes de conformidad con el
32 reglamento del propio Congreso Confederado.

2	Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Comisión Ejecutiva.	1 2
3	A partir del 12º Congreso las personas afiliadas no podrán 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.	3 4 5 6
b). Funcionamiento:		7
1	La Comisión Ejecutiva funcionará colegiadamente convocada por la Secretaría General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.	8 9
2	Crearé todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas. 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 Comité de Dirección Confederal.	10 11 12 13
3	Sus integrantes podrán participar, por delegación de la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en CCOO ARAGÓN.	14 15
4	Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.	16
5	Responderá ante el Congreso al término de su actuación, ante el Consejo entre congreso y congreso, así como ante el Comité de Dirección.	17 18
c). Funciones y competencias:		19
1	Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso, el Consejo y el Comité de Dirección, asegurando la dirección permanente de la actividad de CCOO ARAGÓN, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo.	20 21 22 23
2	Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de CCOO ARAGÓN.	24 25
3	Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de CCOO ARAGÓN.	26 27
4	Coordinar las actividades del Consejo, del Comité de Dirección Confederal y de las secretarías y de los servicios técnicos de CCOO ARAGÓN.	28 29
5	Mantener contactos periódicos con todas las organizaciones de rama y territoriales que conforman CCOO ARAGÓN.	30 31
6	Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de CCOO ARAGÓN.	32 33

- 1 7 Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y
2 servicios dependientes de CCOO ARAGÓN.
- 3 8 Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones que
4 componen CCOO Aragón, así como recabar información a las entidades financieras
5 sobre los activos y pasivos de las mismas.
- 6 9 Nombrar a los representantes en los órganos de representación institucional.
- 7 10 Nombrar hasta un máximo de un tercio de las y los integrantes de un órgano de
8 dirección de rama o territorial entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial
9 distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a
10 fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se
11 realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el Consejo de la
12 organización afectada.
- 13 11 Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer en las organizaciones
14 territoriales y federales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se
15 integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.
- 16 12 Potenciar a las Secretarías de Juventud.
- 17 13 Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos o en su
18 desarrollo reglamentario.
- 19 14 Corresponderá a la Comisión Ejecutiva de la organización sindical correspondiente
20 o, indistintamente al Secretario General, la facultad de adoptar las decisiones
21 consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la
22 impugnación de disposiciones legales y actos administrativos, de modo que adoptada
23 decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y
24 abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación.

25 **Artículo 29. El Comité**

26 El Comité de Dirección es el órgano de dirección con participación de las os Secretarios y
27 Secretarías Generales de los organizaciones que integran CCOO de Aragón que, junto a la
28 Comisión Ejecutiva, llevan a la práctica de las decisiones y directrices adoptadas por el
29 Congreso y el Consejo.

30 a) Composición.- El Comité de Dirección estará compuesto por el Secretario General o
31 Secretaria General, por la Comisión Ejecutiva y por los Secretarios y Secretarias Generales
32 de las Federaciones Regionales y las Uniones Comarcales.

33 En el caso en que el resultado de la composición no garantice el cumplimiento establecido
34 en el artículo 11 de los Estatutos Confederales en lo referente al sindicato de hombre y
35 mujeres, como medida de acción positiva su composición será ampliada hasta garantizar los
36 porcentajes de 40/60 fijados en el citado artículo para cada uno de los sexos. La elección se

realizará por el Consejo de CCOO Aragón entre las consejeras y consejeros según proceda, de acuerdo con lo establecido en el art. 11.4 g) de los estatutos confederales.	1 2
b) Funcionamiento:	3
1. El Comité de Dirección funcionará colegiadamente convocado por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.	4 5
2. Responderá ante el Consejo.	6
3. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.	7
c) Funciones y competencias:	8
1. Definir los objetivos de la política sindical en especial en lo referido a las estrategias de diálogo social y negociación colectiva sectorial.	9 10
2. Coordinar y realizar el seguimiento al diálogo social y la negociación colectiva.	11
3. Aprobar las políticas organizativas, incluidos los sistemas de resolución de conflictos entre las distintas organizaciones integradas en CCOO de Aragón.	12 13
4. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones de CCOO de Aragón, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.	14 15 16 17 18
5. Realizar el seguimiento y evaluación a los planes de trabajo de CCOO Aragón.	19
6. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.	20 21
Artículo 30. Secretario o Secretaria General de CCOO de Aragón	22
a) Es quien representa legal y públicamente a CCOO de ARAGÓN. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo, del Comité de Dirección y de la Ejecutiva de la que forma parte de manera inescindible, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos.	23 24 25 26
b) Tendrá las facultades que la ley le otorga como representante legal y público de CCOO y las que expresamente se recogen en el anexo de los presentes estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.	27 28 29 30
c) Podrá delegar y revocar, las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de CCOO de Aragón.	31 32

- 1 d) En caso de ausencia, la Ejecutiva, colegiadamente, asumirá las funciones
2 reconocidas al Secretario o Secretaria General durante el período que dure la ausencia.
- 3 e) Si entre congreso y congreso, la Secretaría General de CCOO de Aragón quedara
4 vacante por cualquier causa, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en
5 el Consejo, de acuerdo con lo establecido en el art. 10 de estos estatutos. Su mandato
6 alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario
7 convocado para la elección de un secretario o secretaria general, si así lo decide el
8 órgano de dirección mencionado.
- 9 f) Presidirá las reuniones de la Ejecutiva, del Comité y las del Consejo, así como las
10 del Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva.
- 11 g) El Secretario o Secretaria General no podrá ser elegido por más de tres mandatos
12 consecutivos.
- 13 h) Presentará el informe al Congreso en nombre del Consejo, e informes periódicos a
14 los Consejos en nombre del Comité de Dirección, salvo que se adopte otro acuerdo para
15 sesiones concretas.

16 **Artículo 31. Incompatibilidades de los miembros de los órganos** 17 **de dirección CCOO de Aragón**

18 La condición de miembro de la Ejecutiva de CCOO de Aragón o de responsable directo de
19 una secretaría de la misma, en función de las tareas que ello conlleva, o de la Comisión de
20 Garantías, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- 21 ● Alcalde, Alcaldesa, Concejales o Concejales.
- 22 ● Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- 23 ● Miembro de los parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento
24 Europeo.
- 25 ● Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades
26 Autónomas.
- 27 ● Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales.
- 28 ● Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna
29 de las administraciones o empresas públicas.
- 30 ● Secretario o Secretaria General de un partido político.
- 31 ● Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido
32 político.

● Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.	1
● Miembros de Consejo de Administración de Empresas ya sean públicas o privadas salvo en caso de ser el representante nombrado por la Unión Sindical.	2 3
Ser responsable de una secretaría de CCOO de Aragón, será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma. Así mismo será incompatible formar parte de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Aragón, con el desempeño de la secretaría general de cualquiera de las organizaciones integradas en CCOO de Aragón.	4 5 6 7
Así mismo, será incompatible presentarse como Candidato o Candidata a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la Secretaría General de CCOO de Aragón, Federación de Rama y Unión Comarcal o Provincial.	8 9 10
El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que esté desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano donde estuviese encuadrado.	11 12 13
Estas incompatibilidades se extenderán a los Secretarios o Secretarías de las Secciones Sindicales de las diferentes administraciones públicas del ámbito local, provincial, autonómico o general del Estado con relación a los cargos o candidaturas de las reseñadas en el presente artículo que sean de la misma administración en la que ocupa las responsabilidades sindicales.	14 15 16 17 18

VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL	1
Artículo 32. La Comisión de Garantías de CCOO de Aragón	2
1 La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones.	3 4 5
2. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten las personas afiliadas o las organizaciones integradas en CCOO ARAGÓN sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los estatutos.	6 7 8
3. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses desde que cuenten con la documentación completa. Serán recurribles ante la Comisión de Garantías Confederal.	9 10 11
4. La Comisión de Garantías 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 ARAGÓN ni de las organizaciones integradas en ella.	12 13 14 15
5. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Comisión de Garantías.	16 17
6. Las personas elegidas en congreso mantendrán sus cargos hasta el siguiente congreso.	18 19
7. En el supuesto de producirse una vacante en la Comisión de Garantías Confederal se cubrirá automáticamente con las personas suplentes.	20 21
8. En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco titulares, las vacantes deberán ser cubiertas hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo.	22 23 24
9. La Comisión presentará un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de CCOO ARAGÓN.	25 26
10. La Comisión elaborará un informe anual sobre sus actividades que presentará al Consejo y que se publicará en los órganos de expresión de CCOO ARAGÓN.	27 28
11. La Comisión de Garantías se dotará de un reglamento para su funcionamiento y	29

1 relaciones con las otras Comisiones de Garantías constituidas, reglamento que aprobará
2 el Consejo.

3 12. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas
4 y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de
5 CCOO ARAGÓN.

6 13. 15. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.

7 **Artículo 33. La Comisión de Control Administrativo y Finanzas**

8 1 La Comisión Confederal de Control Administrativo y Financiero es el órgano de
9 vigilancia, supervisión y control administrativo y financiero regulada en el artículo 35 de
10 los estatutos confederales.

11 2 Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad de la CS de CCOO.

VII. ACCIÓN SINDICAL	1
Artículo 34. Principios generales de la acción sindical de CCOO de Aragón	2
	3
La acción sindical de CCOO de Aragón se acuerda por los órganos de dirección regionales. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por la C.S. de CCOO y CCOO de Aragón.	4 5 6 7
Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo y, en su defecto, por el Comité de Dirección de CCOO de Aragón:	8 9
a) Aquellas propuestas de Acción Sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de CCOO de Aragón, a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.	10 11 12 13
b) Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de repercusión de la Comunidad Autónoma de Aragón.	14 15

VIII. ÓRGANOS DE PRENSA, FUNDACIONES, Y SERVICIOS TÉCNICOS

Artículo 35. Órgano de Prensa de CCOO de Aragón

El medio de expresión y difusión de CCOO es el «Trabajo Sindical», bajo la responsabilidad del Consejo y dotada de un Consejo Editorial, en el que podrán participar representantes de las Federaciones y Uniones. Así mismo, será lugar de debate y reflexión. Se promoverán desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de CCOO de Aragón.

Artículo 36. Fundaciones de CCOO de Aragón

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

Artículo 37. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO de Aragón y Patrimonio documental de CCOO de Aragón

CCOO de Aragón, 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 los trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas como para los que no lo sean, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro.

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

IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	1
Artículo 38. Principios de la actuación económica	2
La actividad económica CCOO de Aragón, la de las organizaciones que la conforman y las de aquellas en que estas se organizan y articulan se desarrollará de acuerdo a los siguientes principios:	3 4 5
Autonomía de gestión: CCOO de Aragón, dispondrá de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos y los de la C.S. de CCOO y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.	6 7 8 9
Dicha autonomía implica:	10
a) La capacidad para aprobar sus presupuestos. Se presentarán conjuntamente con los presupuestos y cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones que la integran.	11 12 13
b) La gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular y el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los presentes Estatutos, los de la C.S. de CCOO, y sus normas de desarrollo.	14 15 16
Gestión presupuestaria: El presupuesto de las distintas organizaciones que integran CCOO de Aragón constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.	17 18 19
Gestión no lucrativa: Los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada, se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de CCOO de Aragón, sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquellos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas. Las retribuciones percibidas, en su caso, por los miembros de los órganos de dirección y cargos de representación, lo serán en concepto de vínculo asociativo sindical de carácter voluntario no laboral y adscrito temporalmente a mandato congresual y estarán sujetas al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.	20 21 22 23 24 25 26 27
Información y transparencia: CCOO de Aragón y las organizaciones que la conforman, están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo y a:	28 29
a) Hacer pública mediante la página Web, o cualquier otro sistema, la información económica y financiera, el estado de las cuentas y origen de los recursos.	30 31

- 1 b) Disponer de:
- 2 1 Un Registro de Contabilidad donde figuren sus estados de Ingresos-Gastos y su
 - 3 Balance General.
 - 4 2 Un Registro de afiliadas y afiliados.
 - 5 3 Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.
 - 6 4 Un Registro de apoderamientos.
- 7 c) Toda empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier estructura
- 8 de CCOO deberá cumplir la normativa laboral y los convenios colectivos
- 9 correspondientes, en especial lo referente a los derechos sindicales.

10 **Artículo 39. Patrimonio y financiación de CCOO de Aragón y de**

11 **las organizaciones que la conforman**

12 Los recursos y bienes propios de CCOO de Aragón y de cada una de las organizaciones

13 confederadas en la misma, están integrados por:

- 14 1. La parte proporcional de las cuotas de los afiliados y afiliadas que les resulte de
- 15 aplicación. Su importe, periodificación y formas de abono se determinarán por el
- 16 Consejo Confederal.
- 17 2. Los ingresos "extra cuotas" tasados en el Reglamento que contempla este tipo de
- 18 recursos. Entre ellos, los ingresos o compensaciones de gastos por representación
- 19 sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aun cuando aquella se
- 20 ejerza mediante designación nominal delegada.
- 21 3. Las donaciones y legados a favor de las mismas por capital que acumule a lo largo
- 22 de su gestión.
- 23 4. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes
- 24 de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en
- 25 vigor. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
- 26 5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales
- 27 y preceptos estatutarios.
- 28 6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a CCOO de
- 29 Aragón, o a cada una de las organizaciones que la conforman. Para la gestión de los
- 30 servicios y actividades establecidos en los presentes estatutos podrá solicitar y obtener
- 31 subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.
- 32 7. El patrimonio documental.

La admisión de recursos y su formalización corresponden exclusivamente a CCOO de Aragón. Sólo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones en que en CCOO de Aragón se estructuran.

Artículo 40. Balance y Presupuesto CCOO de Aragón

Anualmente el Comité de Dirección de CCOO de Aragón y la de cada una de las organizaciones que la conforman, presentarán al Consejo correspondiente un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de su actividad y de las demás organizaciones en que estas se estructuran y sus cuentas anuales. El Comité de Dirección de CCOO de Aragón presentará, conjuntamente con su presupuesto y sus cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones que la conforman.

CCOO de Aragón y las organizaciones que la conforman podrán establecer en los correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el Consejo de CCOO de Aragón, y serán publicados para general conocimiento de sus afiliados y afiliadas.

Artículo 41. Ordenamiento de la gestión económica

El Consejo de CCOO de Aragón para ordenar su gestión económica y la de las organizaciones que la conforman aprobará:

1. El importe, periodificación y formas de abono de la cuota, así como los complementos a la misma que propongan las organizaciones para todos los afiliados y afiliadas de estas, o de secciones sindicales concretas.
2. Un Plan de Cuentas y un Manual de procedimientos de gestión, en consonancia con el aprobado por el Consejo de la C.S. de CCOO, de obligatoria aplicación en el conjunto de las organizaciones que integran CCOO de Aragón.
3. Los criterios anuales de gestión y presupuesto, atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos.
4. El presupuesto y las cuentas anuales de CCOO de Aragón y las consolidadas con las organizaciones que la conforman.
5. El reglamento marco de los fondos patrimoniales de todas las organizaciones que la conforman y los de gestión de los fondos patrimoniales regionales.
6. El reglamento de funcionamiento de los Centros Contables.
7. El reglamento de funcionamiento de la Unidad Administrativa de Recaudación.

- 1 8. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica: Afiliados y
2 Apoderamientos.
- 3 9. El reglamento y Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del personal al servicio de
4 CCOO, y de las organizaciones que la conforman.
- 5 10. El reglamento general de gastos de servicios comunes, de aplicación a todas las
6 estructuras de rama y territorio.
- 7 11. Las líneas generales de la política de recursos humanos.
- 8 12. La norma de gastos e ingresos de servicios comunes, de aplicación a todas las
9 estructuras de rama y territorio.
- 10 13. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar a
11 la autonomía de gestión de las organizaciones.

12 **Artículo 42. La actividad mercantil y fundacional**

13 CCOO de Aragón podrá desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no
14 lucrativas coherentes con el proyecto confederal de CCOO. Su aprobación corresponde al
15 Consejo, previo informe favorable del Consejo Confederal.

16 Su gestión contable deberá realizar las necesarias adaptaciones para asegurar la
17 integración y consolidación de sus cuentas anuales con las de las organizaciones titulares.

18 **Artículo 43. Obligaciones de las organizaciones integradas en** 19 **CCOO de Aragón**

20 Todas las organizaciones integradas en CCOO de Aragón tienen la obligación de fomentar
21 y facilitar la cotización preferente por la vía de la Unidad Administrativa de Recaudación
22 (U.A.R.) y en todo caso de cotizar, en la forma y cuantía que se establezca por el Congreso o
23 por el Consejo.

24 Aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos
25 por el Consejo, no podrán ejercer el derecho de voto en el mismo en tanto en cuanto no hayan
26 regularizado la situación. Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y
27 presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos de rama y
28 territorios inmediatamente superiores. A través de los mecanismos contemplados en el
29 Comité de Dirección, se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el
30 conjunto de las organizaciones que componen CCOO de Aragón.

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

33 CCOO de Aragón arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de

recursos económicos entre las diversas organizaciones que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros que, derivados de condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia en CCOO de federaciones de rama o uniones territoriales o de CCOO en determinados sectores o territorios por no tener capacidad económica de autofinanciación. 1
2
3
4
5

Artículo 44. Personal al servicio de CCOO de Aragón 6

En relación al Art. 47 de los Estatutos de la CS de CCOO, aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para la realización exclusiva de tareas no sindicales que presten sus servicios en CCOO de Aragón, se definirán y clasificarán con arreglo al Convenio Colectivo que les sea de aplicación. 7
8
9
10

La selección de personas se efectuará con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y transparencia. 11
12

En los procesos de selección de personal formarán parte del mismo los responsables sindicales de los territorios afectados. 13
14

CCOO Aragón promoverá una política activa de integración de plantillas de personas con discapacidad. 15
16

X. DISOLUCIÓN DE CCOO DE ARAGÓN	1
Artículo 45. Disolución de CCOO de Aragón o de las organizaciones que la conforman	2
	3
Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de CCOO de Aragón. La forma de disolución del patrimonio regional se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.	4 5 6
En los supuestos de expulsión o disolución de una organización integrante de CCOO de Aragón, su patrimonio bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de CCOO de Aragón excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple del congreso extraordinario convocado al efecto.	7 8 9 10 11 12
Anexo a los Estatutos de CCOO de Aragón aprobados en el Congreso Confederal	13
	14
En relación con el artículo 29, apartado b), de los Estatutos, el Secretario General o Secretaria General tendrá las siguientes facultades:	15 16
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.	17 18 19 20 21 22 23
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.	24 25 26 27
Operar con bancos, cajas de ahorro y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de	28 29 30 31 32

1 seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y
2 otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos
3 y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de
4 valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar,
5 transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o
6 definitivos.

7 Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad
8 financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a CCOO de Aragón, o a las sociedades,
9 empresas y fundaciones en cuyo capital participe CCOO de Aragón y las organizaciones que
10 la conforman según estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información
11 relaciona da con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades
12 financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de CCOO de Aragón
13 así como de la propia CCOO de Aragón y de sus organizaciones.

14 Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la
15 legislación en relación con Planes y Fondos de Pensiones, estén o no constituidos con
16 participación de CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones.

17 Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio
18 y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de
19 publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos
20 notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del
21 Pueblo, Justicia de Aragón, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado,
22 comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales e
23 internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales,
24 delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como
25 actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de
26 expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos,
27 contenciosos-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e
28 instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera
29 procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver
30 posiciones.

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

38 Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres,
39 censos, arrendamientos inscribibles y además derechos reales, ejercitando todas las
40 facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmar por
41 dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar,
42 modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de

su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento real.	1 2 3 4
Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos, Dirección General de Trabajo, Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios, trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para ratificarse y absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, Convenios Colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos.	5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15
Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos u organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía, Ministerio para las Administraciones Públicas y Ministerio de Cultura así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior. Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de CCOO de Aragón, instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida al Secretario o Secretaria General en estos Estatutos.	16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29
Corresponderá al Secretario General o indistintamente a la Comisión Ejecutiva de la organización sindical correspondiente, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos administrativos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados/as, para que ejerciten esta acción de impugnación.	30 31 32 33 34 35