

# X C ongrés

**PONENCIA  
AL X CONGRESO  
DE LA CS DE CCOO DE  
LES ILLES BALEARS**

Aprobada por el Consejo Confederal de 24 de julio del 2012



**UN MODELO ECONÓMICO Y SOCIAL QUE FAVOREZCA  
LA COHESIÓN, LA IGUALDAD Y EL BENESTAR**

**BLOQUE**

**1**

**1. La crisis como marco del momento social y económico.**

2. En el año 2007 comenzó a nivel internacional el período de crisis más profunda que se conoce desde la llamada “crisis del 29”. Sus repercusiones se han hecho sentir, y se sienten, en todos los órdenes, también en nuestra comunidad autónoma.

3. Sólo destacar algunos datos de lo que ha sido la crisis en las Illes Balears:

4. • La tasa de variación interanual del PIB fue de 3,0% en 2007, de 1,2% en 2008, de -2,7% en 2009, de -0.9% en 2010 y de 0,6% en 2011.

5. • La media de población parada, en datos EPA, era de 57,800 personas en 2008, y el promedio fue de 128.900 en el año 2011.

6. • Entre marzo de 2008 y marzo de 2012 se han perdido 5.931 centros de trabajo con trabajadores de alta en el Régimen General.

7. Y así podríamos ir desgranando toda una amplia gama de datos que corroborarían las dificultades que se derivan del actual panorama socio-económico.

8. Ante una situación tan compleja, las medidas tomadas desde el ámbito de las administraciones, especialmente el nuevo Gobierno de las Illes Balears surgido de las elecciones de mayo de 2011, no han servido para allanar el camino hacia la recuperación.

9. Por el contrario, los dos planes de ajuste que están en curso, la falta de medidas creíbles para la reactivación económica, la falta de diálogo con los agentes sociales y económicos, la ruptura de consensos en los órdenes económico, social y cultural, hacen que la situación, ya de por sí muy difícil, se agrave cada vez más.

10. En respuesta, desde la Confederación Sindical de Comisiones Obreras hemos destacado desde el primer momento:

11. • la necesidad del diálogo social y la concertación como valor de mejora y progreso para superar de forma equitativa la situación actual;

12. • la creación de empleo, y su calidad, como una prioridad política, económica y social;

13. • la mejora de la productividad y la competitividad como factores clave para el fortalecimiento del tejido empresarial;

14. • el valor de la negociación colectiva como instrumento para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras y su refuerzo mediante acuerdos interprofesionales en la comunidad autónoma para hacer frente a los desequilibrios causados por las Reformas Laborales;

15. • el refuerzo y la consolidación de los servicios públicos en una doble vertiente, por un lado, como un yacimiento de nuevas ocupaciones y por el otro, el fomento de la cohesión social y evitar las desigualdades;

16.
  - compromiso del sindicato con la defensa de la igualdad de trato y la no discriminación, por cualquier causa, como elemento central de la tarea sindical y para la consecución de una sociedad más justa y equitativa;
17.
  - además de la defensa del catalán como lengua vehicular potenciando las políticas de promoción de la lengua en todas las áreas, particularmente en el mundo del trabajo, como elemento de cohesión social.

EJE

1

**ESTIMULAR EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO PROMOViendo EL CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO**

18. **La necesidad del cambio del modelo productivo.**
19. La crisis que sufrimos ha dejado claro la fragilidad de un modelo de producción que se sustenta exclusivamente en el turismo de temporada y en el sector inmobiliario. A las deficiencias propias de este modelo (intensa dependencia del sector turístico; estacionalidad; temporalidad extrema; crisis del sector de la construcción; escasa inversión en I+D+i, educación y formación; abandono de sectores tradicionales; fraude; salarios bajos; escasa cualificación; altas tasas de desempleo...) debemos añadir los efectos de las políticas de ajuste presupuestario inducidas por los mercados internacionales y aceptadas con sumisión por el Gobierno. Esta gestión de la crisis tiene, entre otras consecuencias, la restricción del crédito a empresas y familias, el gran descenso en la inversión pública, una nueva embrizada hacia un modelo de crecimiento urbanístico, medidas adoptadas en un marco de falta de diálogo social y concertación.
20. Para enfrentar esta situación, desde nuestro sindicato propugnamos un cambio decisivo basado en profundas mejoras del modelo de crecimiento, que pasa necesariamente por abrirnos a nuevos sectores capaces de complementar al turismo -y que a su vez contribuyan a mejorar el empleo tanto cuantitativa como cualitativamente, constituyéndose como nuevos yacimientos de empleo, como serían el sector náutico y el aeronáutico, el audiovisual, el de reconversión en el ámbito de la construcción, el dependiente de la I+D+i, el llamado tercer sector y el relacionado con las energías renovables.
21. Tampoco debemos olvidar los sectores tradicionales propios de nuestras Islas y de sus necesidades de reconversión para ganar competitividad.
22. En paralelo, el cambio de modelo debe ir acompañado de todo un conjunto de medidas que pasen por una apuesta decidida en formación y cualificación, por políticas activas de empleo dirigidas a trabajadores y trabajadoras tanto en activo como desempleados.
23. **Un modelo turístico sostenible y generador de empleo.**
24. Las Illes Balears presentan un modelo turístico que se ha llamado maduro –entendiendo por ello que ya ha alcanzado el máximo de sus posibilidades y donde seguir creciendo implica costes que revertirían de manera negativa en su sostenibilidad- y basado en el modelo de sol y playa que marca de manera decisiva la situación de estacionalidad.
25. Además, debe señalarse, por un lado, el peso cada vez más importante que tienen otros destinos competidores, especialmente en el ámbito geográfico más próximo –norte de África y la costa del mar Adriático- y por el otro, las situaciones económicas de los países emisores que han configurado de manera clásica nuestro mercado turístico.
26. Por todo lo anterior, es necesario fijar un cambio de modelo turístico con fundamentos sólidos:
27.
  - explorando todas las oportunidades que ayuden a la desestacionalización —turismo senior, familiar, cultural, deportivo, náutico, de congresos, saludable, de cruceros, etc.;
28.
  - con capacidad de crecer cualitativamente reconvirtiendo las zonas obsoletas;
29.
  - ajustando políticas de promoción que tengan la capacidad de atraer nuevos mercados;

30.
  - poniendo la formación y la calidad como valor añadido a los servicios y productos turísticos, poniendo en valor las peculiaridades diferenciales de cada una de nuestras islas;
31.
  - apostando por la inversión en tecnología turística y la creación y la exportación de conocimiento;
32.
  - poniendo en valor con sostenibilidad medioambiental, el paisaje y la cultura como característica distintiva;
33.
  - evitando la excesiva externalización de la comercialización de nuestro producto turístico, compensándolo con las oportunidades que nos dan las nuevas tecnologías.
34. Por la importancia y el peso que tiene el sector turístico en el modelo económico de las Islas, es necesario alcanzar consensos políticos, económicos y sociales y, por tanto, es absolutamente indispensable recuperar instrumentos como la Mesa de Turismo de las Illes Balears.
35. Por último, evidenciar la errática política del Gobierno de las Illes Balears con la Ley del Turismo. Ley a medida de los grandes hoteleros que ha provocado enfrentamientos entre diferentes sectores empresariales, con graves injerencias de competencias con otras administraciones, favorecedora de medidas como los cambios de uso y los condohoteles, que provocarán la pérdida de empleos, y mucho menos respetuosa con el medio ambiente y el paisaje.
36. **Una fiscalidad progresiva en las Illes Balears como garantía de redistribución.**
37. La política conservadora del Gobierno Bauzá se ha concretado en incidir en el gasto y no tocar, o tocar injustamente, los ingresos.
38. Las políticas de ajuste en el gasto no se han visto compensadas por otras medidas fiscales centradas en el aumento de los ingresos.
39. Ante este hecho, desde CCOO entendemos que para salir de manera justa y equitativa de la actual situación es absolutamente imprescindible una política fiscal en las Illes Balears que explore todas las posibilidades de recaudación, bajo los principios de progresividad y preeminencia de los impuestos directos sobre los indirectos y de las rentas del capital y la propiedad sobre las rentas del trabajo.
40. Por lo tanto, se debe reivindicar:
  41.
    - el aumento del IRPF autonómico a las rentas más altas,
  42.
    - reimplantar figuras impositivas como el impuesto de patrimonio y el de sucesiones,
  43.
    - además de volver a considerar otras ligadas al consumo de recursos naturales y ambientales.
44. De esta forma se deberían asegurar la suficiencia presupuestaria de las diferentes administraciones de la comunidad autónoma para garantizar servicios de calidad, inversiones productivas y generación de empleo público.
45. **Crecimiento sostenible y generador de empleo.**
46. La condición insular de nuestra comunidad autónoma hace que los recursos naturales, medioambientales y paisajísticos sean limitados. Frente a un modelo de desarrollo basado en la depredación de los recursos naturales, medioambientales y paisajísticos, que se ha demostrado totalmente ineficiente e insostenible no sólo para el medio ambiente sino también para la economía, la apuesta de nuestro sindicato debe ser clara por la defensa de un modelo alternativo que tenga en cuenta la conservación del medio ambiente.

47. La implementación de energías renovables (eólica, biomasa, solar, térmica, etc.) y la movilidad sostenible son una apuesta necesaria, no sólo en sí mismas sino también en la perspectiva de crear nuevos puestos de trabajo, ya que se han constituido como uno de los yacimientos de nuevas ocupaciones con más posibilidades inmediatas. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo ha estimado que un tránsito a la llamada economía verde puede generar en los próximos veinte años entre 15 y 60 millones de puestos de trabajo adicionales en todo el mundo. Está claro, pues, que aquí se puede aplicar el dicho popular "hacer de la necesidad virtud".
48. Por lo anterior, debemos mantener criterios de sostenibilidad, de buena gestión ambiental y de conservación territorial en todos los niveles de ejecución, que irían desde las políticas de gobierno a todos los niveles institucionales, a los centros de trabajo con la aplicación de sistemas de gestión ambiental.
49. **Mejora de la competitividad para mejorar el empleo.**
50. Contrariamente al discurso instaurado, la mejora de la competitividad no se debe basar únicamente en la reducción de los costes salariales, que si bien puede beneficiar en particular a los empresarios, ocasiona graves pérdidas tanto a nivel de demanda interna como de contribución fiscal.
51. En un mundo económico globalizado, es imprescindible la mejora de la competitividad del tejido productivo de las Islas y de las empresas que lo forman, como un primer paso para crear más empleo y empleo de mejor calidad.
52. En nuestra opinión, se necesitan mejoras que faciliten:
53. • el flujo del crédito a nuestras empresas, con instrumentos como la Sociedad de Garantía Recíproca (ISBA) y los créditos ICO;
54. • los procesos de internacionalización;
55. • la disminución y la simplificación de los procedimientos administrativos, con garantías de seguridad para nuevas empresas;
56. • la implantación de las nuevas tecnologías;
57. • la formación continuada del capital humano.

EJE

2

**EL MODELO SOCIAL. LAS REDES DE PROTECCIÓN Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD COMO PILARES DEL ESTADO DE BIENESTAR**

58. A la hora de analizar el impacto de esta prolongada crisis y sobre todo, de las consecuencias de las medidas (las políticas de ajuste presupuestario) que se han desarrollado para hacer frente al período recesivo, debemos tener en cuenta algunos hechos previos. Por una parte, durante el período expansivo previo a la crisis se mantuvieron los niveles de pobreza y desigualdad. Pese a la mejora de los niveles absolutos de ingresos, la pobreza relativa no disminuyó con el crecimiento del empleo; aumentó, de hecho, la vulnerabilidad de algunos hogares, mientras que otros fueron arrastrados por la ola expansiva, pero sin alcanzar suficiente estabilidad en sus ingresos y ocupaciones. La razón hay que buscarla en las características del empleo creado: salarios bajos, elevada temporalidad para un importante segmento de los trabajadores/as.
59. Resumiendo: el crecimiento de esa etapa no estuvo acompañado de distribución, ni de una protección más intensa y extensa, ni de solución a los graves problemas de integración social.
60. España, y por ende las Baleares, es un claro ejemplo de país desarrollado donde la recesión económica ha tenido un gran impacto sobre la tasa de desempleo. Un desempleo que, además, tiene ciertas particularidades que afectan directamente a la cobertura de las necesidades sociales. La EPA nos muestra que en tan sólo dos años desde el comienzo de la crisis, se alcanzaron los niveles más altos de porcentajes de hogares con todos los activos en paro y la tasa de desempleo de los cabezas de familia creció más incluso que la del conjunto de los activos españoles. Pensemos en los 52.000 hogares que en Baleares no perciben ingresos ni del trabajo, ni de prestaciones por desempleo o de la Seguridad Social. Una pobreza que se concentra especialmente en los hogares con sustentadores principales jóvenes y en los hogares con menores.
61. Por otra parte, si ya previamente la capacidad de las redes de protección social era claramente insuficiente, la crisis ha puesto de manifiesto las lagunas del sistema de protección, sin disponer de una garantía de ingresos mínimos y con graves problemas de fragmentación interna y territorial en los actuales subsistemas. La experiencia nos demuestra que a la destrucción de empleo no le sucede un empeoramiento radical de la situación de los ciudadanos cuando existen redes de seguridad económicas adecuadas.
62. Estas son sólo algunas de las características que definen la situación actual en Baleares y, por tanto, los objetivos y acciones que planteamos en materia de protección social son:
63. **Potenciar el gasto social.**
64. Realizar una política fiscal progresiva que genere recursos suficientes (véase el documento elaborado por CCOO: "Evolución del sistema tributario en España. Propuestas en materia de política fiscal"), que permita un crecimiento sostenible y la financiación de los servicios sociales:
65. • Aumento del gasto por habitante en materia de servicios sociales: del actual 119,8 € a la media estatal cifrada en 280 €.
66. • Crecimiento del PIB destinado a servicios sociales hasta alcanzar el 1,25% de media estatal.
67. • Aumento del porcentaje destinado gasto social sobre el total del gasto de la CA, del 3,54% actual hasta el 6,93% de media estatal.



68. **Diseñar y articular un sistema de ingresos mínimos.**
69. Con el objetivo de conseguir la garantía efectiva de unos ingresos mínimos y adecuados a las necesidades de las familias y una mayor cohesión social y equilibrio territorial.
70. **Ampliar la oferta de programas y medidas para favorecer la inclusión social.**
71. Fortalecer la Red Básica de Servicios Sociales, mediante la actualización del Plan concertado de servicios sociales básicos, garantizando los programas de atención a la infancia, los de prevención y promoción para diversos colectivos, la integración social de la población inmigrante y las actuaciones de prevención y atención a las situaciones derivadas de la violencia de género.
72. Desarrollar e implementar el Decreto 56/2011, por el que se aprueba la cartera básica de Servicios Sociales 2011-2014.
73. Exigencia del calendario de cumplimiento de las prestaciones de carácter garantizado del sistema de servicios sociales establecidas en el Decreto 56/2011, que ha sufrido un retraso de año y medio en su aplicación mediante la Ley 9/2011, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears para el año 2012.
74. Aprobación del “Pla Estratègic de Serveis Socials 2011-2014”, elaborado por el anterior ejecutivo.
75. Desarrollo del Decreto 85/2010, mediante el cual se articula la red pública y concertada de atención básica en el ámbito de los servicios sociales de las Illes Balears, así como el Decreto 86/2011, que establece los principios generales y las directrices de coordinación para la autorización y acreditación de los servicios sociales de atención a personas mayores y a personas discapacitadas, y se regulan los requisitos de autorización y acreditación de los servicios residenciales de carácter supra insular para estos sectores de población.
76. Favorecer el desarrollo de políticas activas de empleo: de largo recorrido, diseñadas en atención al perfil de los participantes y orientadas a nuevos nichos de empleo. Deben tener carácter becado, que permite combinar su potencial cualificador con el mantenimiento de las necesidades básicas.
77. **Respecto al sistema educativo.**
78. Potenciar el mantenimiento de los jóvenes en el sistema educativo; lucha contra el fracaso escolar y el abandono prematuro del sistema educativo.
79. Reclamar la creación de las infraestructuras necesarias para el ciclo educativo 0-3 años en la red pública de enseñanza.
80. Exigir la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.
81. Garantizar el desarrollo de la formación a lo largo de la vida, desarrollando la red pública de centros integrados y la ampliación y diversificación de la oferta pública de formación profesional.
82. Eliminación de las actuales ratios de alumnos por grupo: 30 en Primaria y 36 en Secundaria.
83. Incremento de las plantillas de docentes y profesionales de apoyo en los centros escolares. Exigir la puesta en marcha de los diversos programas de apoyo y refuerzo educativo que han sido eliminados.
84. Garantizar las dotaciones económicas destinadas tanto al mantenimiento de los centros educativos, como a las familias (comedor, transporte, libros de texto,..) como a las APMA.

85. **Prevenir los procesos de pérdida de vivienda.**
86. Ayudas específicas para el mantenimiento de la vivienda, así como favorecer los recursos que garanticen una alternativa de vivienda para todas las personas sin hogar.
87. Reforma del Decreto ley para la protección de los hipotecados: rebaja de los importes máximos susceptibles de acogerse a la dación en pago en función del tamaño del ayuntamiento, y no exigencia de que todos los miembros de la familia estén en situación de desempleo.
88. Exigir el mantenimiento del IBAVI como un instrumento eficaz para potenciar la vivienda social y de carácter mediador en el acceso a viviendas de estas características por parte de la población en general. Desarrollo de nuevas fórmulas de alquiler que posibiliten que ninguna persona se vea excluida en el acceso a un bien básico como es la vivienda.
89. Reclamar una evaluación del “Pacto por una vivienda adecuada y asequible” (mayo de 2008).
90. Restablecimiento de las líneas de ayuda en materia de vivienda, eliminadas por el actual Govern:
91.
  - ayudas para la constitución de préstamos adicionales al préstamo cualificado para adquisición de vivienda usada,
92.
  - subvenciones para la implantación de medidas para el ahorro energético en viviendas protegidas,
93.
  - ayudas para la rehabilitación de la vivienda habitual.
94. Mejora y ampliación de las subvenciones destinadas a eliminar barreras arquitectónicas y mejorar la accesibilidad.
95. Actualización de la normativa que regula las ayudas para favorecer el acceso a la vivienda.
96. Mantenimiento en el tramo autonómico de las desgravaciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para rehabilitación de vivienda habitual de los jóvenes, y para el alquiler por determinados colectivos; en la actualidad jóvenes, discapacitados, familias numerosas.
97. **Potenciar la conciliación y la igualdad de oportunidades.**
98. Avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la conciliación familiar y laboral y la promoción de recursos de atención a menores y dependientes que favorezcan la disponibilidad para el empleo.
99. **Mantener y reforzar los procesos de integración de la población inmigrante.**
100. En especial la integración laboral, mediante políticas activas de reciclaje hacia sectores emergentes.
101. Exigir a la administración autonómica y local la continuidad de planes de acogida, estableciendo partidas presupuestarias destinadas a este fin, que suplan la eliminación del “Fondo Estatal de Apoyo a la Acogida e Integración de Inmigrantes y al refuerzo Educativo”.
102. **Impulsar los procesos de integración laboral de las personas discapacitadas.**
103. Mantener las políticas de discriminación positiva en el empleo. Empleo protegido, subvenciones a la contratación o la reserva de puestos de trabajo son, entre otras, opciones eficaces.

104. **Potenciar el papel de la representación sindical en la lucha contra la discriminación.**
105. Reforzando la negociación colectiva para garantizar una política de empresa basada en la igualdad y la prevención y, en su caso, la supresión de posibles situaciones de discriminación controlando los procesos de selección y fomentando la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas, medidas y políticas contra la discriminación.
106. Impulsar la elaboración de planes de gestión de la diversidad que, a través del diálogo y la negociación entre la empresa y la representación sindical, impliquen al conjunto de la empresa en la prevención y la lucha contra la discriminación.
107. Informar y formar sobre las normativas, políticas de igualdad, tipos y mecanismos de lucha contra la discriminación.
108. **Fomentar la lógica territorial y comunitaria de la integración a nivel local.**
109. Planificar acciones preferentes en aquellos territorios o zonas más degradadas en las que las condiciones de vida de la población están sufriendo mayor deterioro.
110. Impulsar acciones paralelas destinadas, por un lado, a la mejora de la situación de las personas que habitan en ellos y, por otro, a la mejora del propio territorio y sus oportunidades laborales y sociales.
111. **Reforzar la red de servicios sociales como agente coordinador de las políticas de lucha contra la exclusión.**
112. Los servicios sociales públicos deben liderar una estrategia de acción frente a la crisis que implique intervenciones desde el conjunto de ámbitos de la Administración y deben al mismo tiempo diseñar un modelo de relación con las entidades del tercer sector, reorientándolo hacia procesos de trabajo conjunto con una lógica de partenariado.
113. **Impulsar el papel del consell de serveis socials.**
114. Como un órgano de participación y diálogo social, en el marco de la planificación, coordinación y evaluación de las políticas.
115. **Reforzar los instrumentos surgidos de la iniciativa social y ciudadana como herramienta de sensibilización y debate propositivo sobre las políticas sociales.**
116. **En referencia al sistema sanitario.**
117. Paralización de la privatización de la Red Sanitaria Pública.
118. Exigir nuevamente la entrada en vigor del Decreto de Garantías de listas de espera.
119. Defender el funcionamiento y mantenimiento de los hospitales públicos Joan March y Hospital General.
120. Exigir la paralización de la aplicación del Decreto 16/2012, en especial en aquellos aspectos más lesivos para los ciudadanos: subida de los porcentajes a pagar por los usuarios en los fármacos, copago del transporte sanitario no urgente y de las prótesis sanitarias, eliminación del derecho a asistencia sanitaria de los inmigrantes residentes y empadronados que se encuentren en situación administrativa irregular.
121. Reforzar y ampliar las políticas de prevención, de promoción de la salud y de investigación.
122. Ampliación de los horarios de los Centros de Salud y las Unidades Básicas, así como de los hospitales.
123. Eliminación de la desgravación fiscal en la contratación de seguros privados para determinados colectivos.

124. Reclamar la gratuidad de la expedición y renovación de la tarjeta sanitaria.
125. Impulsar los mecanismos de participación social, profesional y ciudadana.
126. Promover las políticas públicas de salud laboral e incentivar el uso coordinado y eficiente de la gestión del modelo mutual con los del Sistema Público de Salud.
127. Refuerzo y ampliación de los medios humanos y tecnológicos de la red sanitaria pública.
128. Exigir un control riguroso del funcionamiento de los centros privados concertados.
129. **Sistema de atención a la dependencia.**
130. Reclamar un compromiso político y social con el desarrollo de la Ley y la implantación del sistema.
131. Garantizar la sostenibilidad y suficiencia financiera del sistema. Restitución de forma inmediata del nivel acordado de financiación.
132. Consolidar la red de centros y servicios ampliando la oferta pública y reduciendo el volumen de prestaciones económicas a los términos de excepcionalidad que contempla la Ley 39/2006 (en las Baleares, esta prestación supone el 58,9% del total de prestaciones reconocidas).
133. Desarrollar la calidad de los servicios y del Sistema en su conjunto.
134. Mejorar la tutela y garantías públicas del derecho subjetivo reconocido, impulsando la Red Pública de Centros y Servicios.
135. Configurar la coordinación socio-sanitaria para garantizar la integralidad de la atención.
136. Mejorar la transparencia en la gestión.

EJE

3

**EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA MEJORAR LA COHESIÓN SOCIAL Y LAS RELACIONES LABORALES**

137. **El papel de la negociación colectiva y el poder contractual del sindicato.**
138. La negociación colectiva es una herramienta fundamental del sindicato para establecer las condiciones salariales y sociolaborales (jornada, empleo, salario, igualdad) de los trabajadores y trabajadoras. La negociación colectiva constituye el verdadero eje de las relaciones laborales y, en la práctica, la razón de ser como sindicato; pero, además, al regular las condiciones de trabajo, el instrumento de la negociación colectiva influye sobre manera en las condiciones de vida y, por tanto, en la política y en el tipo de cohesión social que se construye.
139. Es en este marco donde los actores, sindicatos y patronal, tienen autonomía para diseñar sus estrategias de forma bilateral adaptándolas a los sectores y a las empresas. Es en este ámbito donde se construye el poder contractual del sindicato.
140. Exponemos a continuación algunos datos que nos ofrecen pistas sobre el marco contractual en nuestra comunidad:
141.
  - En el año 2011 se encuentran registrados en Baleares 28 convenios con efectos económicos enero-diciembre 2011, 20 de los cuales son de empresa y 8 de otro ámbito. El número de empresas afectadas es de 19.358, y el número de trabajadores de 170.801. Sobre el total de personas afiliadas por cuenta ajena a la Seguridad Social la proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva sería de 52,7%. En el año 2010 la tasa de cobertura de la negociación colectiva calculada sobre la población afiliada por cuenta ajena fue del 67%.<sup>1</sup>
142.
  - El número de convenios baja en comparación al año 2010, cuando se registraron en Baleares 38 convenios.
143.
  - En el año 2011 el aumento salarial medio pactado en el total de los convenios a nivel del Estado fue de un 2,48 % mientras que en las Illes Balears alcanzó 3,18%.<sup>2</sup>
144.
  - Las horas anuales trabajadas en nuestra Comunidad Autónoma superan en 34,1 horas la media estatal; mientras que en el conjunto del Estado las horas efectivas de trabajo fueron 1.572,4, los trabajadores y trabajadoras de las Illes Balears realizaron 1.606,5.<sup>3</sup>
145.
  - Baleares sigue inmersa en el proceso de destrucción de su tejido empresarial. Las Islas cerraron el primer trimestre de 2012 con 37.024 empresas de alta, 485 menos de las que existían en marzo de 2011. En relación al dato de ese mismo mes, entre el primer trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2012 se constata el cierre de 5.930 centros de trabajo en un periodo de cuatro años.
146. Los cambios introducidos en primer lugar por el Gobierno de Zapatero (Partido Socialista) con la reforma laboral RD- Ley 10/2010, del 16 de junio, así como la nueva reforma del Gobierno de Rajoy (Partido Popular) RD-Ley 3/2012, de 19 de febrero, modifican el tipo de Relaciones Laborales para intentar hacer un ajuste regresivo.

<sup>1</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Tasa de cobertura: trabajadores afectados por convenios/afiliados por cuenta ajena.

<sup>2</sup> Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

<sup>3</sup> Encuesta coyuntura laboral, primero, segundo, tercer y cuarto trimestre de 2011. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

147. Se trata de desequilibrar el poder contractual en favor de los empresarios y en detrimento de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, los sindicatos.
148. Esta dinámica, puesta como excusa en el contexto de crisis económica y social, pretende, sobre todo, adecuar las condiciones laborales (salarios, jornada, tiempo de trabajo, movilidad funcional y geográfica) a los altibajos de las exigencias productivas, económicas o tecnológicas en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras.
149.
  - Primero, que las condiciones de trabajo se desregularicen todavía más y se subordinen a las necesidades empresariales, especialmente en las PYME.
150.
  - Segundo, se refuerza mayor discrecionalidad empresarial, aún dentro de los parámetros acordados en los convenios.
151.
  - Un tercer elemento es la reestructuración de los ámbitos de los convenios colectivos dotando al convenio de empresa de prevalencia sobre el convenio sectorial estatal o autonómico, con la consiguiente atomización de la negociación colectiva y la práctica desaparición de la ultraactividad de los convenios. Esta posición pretende dejar más indefensa a la clase trabajadora para que acepte estos retrocesos ante el chantaje de la inseguridad de una falta de regulación colectiva (poniendo el contador a cero), llevando a amplios sectores de trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas a quedarse sin ningún tipo de cobertura, remitiéndolos al ET.
152.
  - Un cuarto elemento es la formación para el empleo y el desarrollo de las competencias profesionales. En este contexto de crisis el Gobierno ha asestado un duro golpe a los trabajadores, a los parados y a las propias empresas, al reducir en los presupuestos las partidas destinadas a la formación. De ahí nuestra preocupación, ante las decisiones que ha adoptado el SOIB reduciendo las convocatorias y los servicios de orientación a las personas desocupadas, destinando más recursos a la formación para las empresas, produciendo desequilibrios y actuando al margen del diálogo social.
153.
  - Para CCOO, con crisis o sin ella, las Illes Balears necesitan invertir en formación para impulsar la creación del empleo y mejorar su calidad, y es en el marco de la negociación colectiva donde se puede contribuir a lograr este objetivo.
154.
  - Ante la situación de pérdida de capacidad de negociación contractual a la que nos conduce el marco normativo, la negociación colectiva deja espacios para poder preservar derechos y condiciones y transitar los próximos años.
155. Frente a esta situación, debemos marcarnos como objetivos:
156.
  - Analizar la estructura de Negociación Colectiva en las Illes Balears, desarrollo de una correcta articulación de los diferentes niveles de negociación, conscientes del nuevo marco legislativo que implica la nueva Reforma.
157.
  - Conseguir que las empresas y personas trabajadoras de las Islas estén cubiertas por un convenio colectivo de aplicación.
158.
  - Lograr que los Convenios Sectoriales de ámbito autonómico regulen las reglas generales: Jornada máxima, salario mínimo, contratación, flexibilidad, la clasificación profesional, la movilidad funcional y la promoción, así como los planes de formación continua.

159.
  - Alcanzar un compromiso de encauzar la negociación colectiva, en el marco del II Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva, sin perjuicio de la autonomía colectiva de las partes negociadoras, intentando paliar los aspectos más regresivos de la reforma laboral (aprobada el 28 de junio de 2012).
160.
  - Dotar de medios a las Comisiones paritarias de los convenios sectoriales de la CAIB para mantener vivo el convenio y dar una rápida solución a los conflictos.
161.
  - Ante la flexibilidad en el ámbito de la empresa, trabajar desde las premisas de la prioridad en el empleo y el fortalecimiento del convenio.
162.
  - Poner en valor la formación para el empleo a través de la negociación colectiva, como mecanismo que permita la formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras. Definiendo prioridades en cuestiones como:
163.
  - Las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, en particular las de menor nivel de cualificación, para mejorar su empleabilidad.
164.
  - El desarrollo de la formación teórica en el contrato para la formación y el aprendizaje.
165.
  - La aplicación de los Permisos Individuales de Formación.
166.
  - La evaluación y la acreditación de la competencia profesional.
167.
  - Los Planes de Formación en las empresas dirigidos a la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.
168.
  - Reforzar la acción sindical a través de la salud laboral:
169.
  - Dar cobertura en materia de PRL a las empresas de entre 6 y 50 trabajadores que no cuentan con Representación Legal de los Trabajadores.
170.
  - Desarrollar planes específicos de seguimiento y análisis del absentismo laboral, para diagnosticar y regular aquellas patologías profesionales que son propias de nuestra actividad económica y que hoy no tienen la consideración de enfermedad profesional.
171.
  - Reforzar el papel del Gabinete de Salud Laboral y establecer protocolos de actuación tanto en sus relaciones con las organizaciones federales y territoriales como con la asesoría jurídica, ampliando sus actividades informativas, divulgativas y de investigación.
172.
  - Avanzar en el compromiso por la igualdad a través de la Negociación Colectiva.
173.
  - Reforzar nuestra participación a través de la Comisión Paritaria Tripartita de la Inspección de Trabajo de Baleares, para poder contribuir a la mayor vigilancia de la normativa laboral y combatir la economía sumergida, en un contexto de mercado laboral muy estacional.
174. **Procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos.**
175. Reformular la renovación y potenciación del Tribunal de Mediación y Arbitraje de las Illes Balears, como organismo para solventar los conflictos, tanto individuales como colectivos, en el ámbito autonómico, ampliando su ámbito a la Función Pública, adaptándolo al arbitraje voluntario de las partes y adecuándolo al Real Decreto-Ley 3/2012.

176. **El diálogo y la concertación social.**

177. En los últimos cuatro años, el proceso de diálogo social en nuestra Comunidad Autónoma ha sido un proceso largo y difícil, pero que ha dado sus frutos y ha logrado importantes acuerdos.

178. • El 25 de junio de 2009 se firmó el Acuerdo General para la Competitividad, el Empleo y la Cohesión Social, acuerdo que empezó a fraguarse a partir del 24 de noviembre de 2007.

179. • En julio de 2009 se firmó el Plan de Ocupación de las Illes Balears y el Plan de Seguridad, Salud y Ambiente Laboral, como continuación del Plan de Choque 2008.

180. • El 22 de marzo de 2011 vio la luz la Ley de Participación Institucional, por la que se regula la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

181. La promulgación por parte del gobierno del PSOE, en junio de 2010, del Real Decreto Ley 10/2010, asesta un golpe mortal al diálogo social, que, ya agonizante, es rematado por el gobierno del PP con la publicación del Real Decreto Ley 2/2012.

182. La situación en nuestra Comunidad Autónoma en el primer año de gobierno del Sr. Bauzá pasará a la historia como uno de los años más negros respecto al diálogo social, decretando la suspensión del CES y eliminando el Consejo de la Juventud. Hoy por hoy el diálogo social no existe ni en nuestra Comunidad ni en el resto del Estado.

183. Objetivos:

184. • Exigir al Gobierno autonómico la necesaria recuperación del diálogo social, ante la actual situación de crisis económica y social, promoviendo una buena gobernanza con el fin de estimular el progreso económico y la cohesión social que permitan avanzar en paz y estabilidad social en nuestras islas.

185. • Reivindicar ante el Govern Balear los derechos reconocidos en la Constitución Española:

186. • Respeto a los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva.

187. • Voluntad política y compromiso.

188. • Respaldo institucional adecuado.

189. **Defender la igualdad de trato y de oportunidades. Combatir cualquier tipo de discriminación.**

190. El avance en igualdad entre mujeres y hombres es limitado y hay indicios suficientes del riesgo de regresión, en derechos y en oportunidades. La igualdad efectiva de mujeres y hombres no sólo no está conseguida, sino que puede retroceder.

191. La Ley Orgánica de Igualdad si bien incorporó mejoras sustanciales en el ámbito laboral como el deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores y medidas de igualdad en el resto de las empresas a través de la negociación colectiva sectorial o de empresa, ha puesto al descubierto discriminaciones laborales solapadas.

192. En el actual contexto de crisis económica es cuando en Baleares y el resto del Estado se visualiza el retroceso en los avances conseguidos, algunos ejemplos: eliminación del Ministerio de Igualdad, la no aprobación de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres de las Illes Balears, gracias al voto en contra del Partido Popular.



193. La desigualdad en nuestra Comunidad Autónoma tiene un plus añadido, motivado por el tejido productivo y la estacionalidad, visibiliza la persistencia de las desigualdades de género y que en nuestro caso no son coyunturales sino estructurales. Es urgente, por tanto, poner en marcha acciones correctoras y eficaces.
194. Con este fin los objetivos que debemos marcarnos desde CCOO deben suponer la aplicación de la transversalidad de género a las políticas públicas y a las relaciones laborales, ratificando nuestro compromiso permanente en la acción sindical de Comisiones Obreras de les Illes Balears con el fin de conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
195. Objetivos:
196. • Mejorar el acceso, la formación y la promoción en el empleo y las condiciones laborales, incluidas las actuaciones para la detección de las causas de la discriminación salarial y su eliminación.
197. • Mediante la negociación colectiva, incorporar medidas para la prevención y eliminación de las discriminaciones directas e indirectas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, implementando protocolos de actuación.
198. • Avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres, mediante la negociación colectiva promoviendo la adaptación de la jornada laboral y la vida personal y familiar, e incrementar los niveles de protección a la maternidad, la paternidad y la lactancia.
199. • Integrar en el cuerpo de los convenios medidas de protección integral contra la violencia de género, ya que dicha violencia también tiene su espacio de actuación en los centros de trabajo.
200. • Mantener inquebrantable nuestro compromiso por la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y la lucha contra cualquier factor de discriminación. La igualdad laboral y social efectiva entre mujeres y hombres es una prioridad.
201. **Responsabilidad social corporativa.**
202. La RSC comporta compromisos que van más allá del cumplimiento de la legislación nacional vigente y de las normas internacionales en vigor.
203. La RSC pretende la disminución de los impactos negativos en el ámbito social, medioambiental y económico.
204. En Baleares tan solo las grandes empresas y algunas medianas empresas se adhieren de forma voluntaria a la RSC.
205. A Comisiones Obreras le interesa tanto la vertiente interna de la RSC, es decir, las acciones dirigidas a los trabajadores y trabajadoras, como la vertiente externa, sostenimiento medioambiental y económico refiriéndonos al ámbito de las empresas. Pero, a su vez, también creemos y apostamos firmemente por la RSC que debe desarrollar la Administración pública.
206. Comisiones Obreras nos hemos mostrado críticos con respecto a la RSC en las empresas, creemos que para hablar de RSC en Baleares hay que hacer cumplir, en primer lugar y de manera improrrogable, las leyes en materia de riesgos laborales, derechos laborales, igualdad entre hombres y mujeres e integración de personas con discapacidad.
207. Muchas de las empresas que aplican medidas de RSC en las grandes empresas lo hacen de cara al prestigio social y muchas veces ponen barreras a su aplicación por los costes que origina al empresariado.

208. Objetivos:

- 209.
  - Defender la participación efectiva de los sindicatos en la promoción de las prácticas de la RSC en las Baleares.
- 210.
  - Participar en priorización de las acciones a implementar dentro de las empresas:
- 211.
  - Velar por la salud laboral
- 212.
  - Respetar el medio ambiente
- 213.
  - Participación de los trabajadores a través de sus representantes y valorando sus opiniones y propuestas
- 214.
  - Acciones para evitar la discriminación por sexo, edad, origen y discapacidad
- 215.
  - Facilitar la conciliación de la vida personal y familiar
- 216.
  - Contribuir a una mejor formación de los trabajadores y trabajadoras
- 217.
  - Transparencia en la gestión
- 218.
  - Evaluación de resultados, rendición de cuentas.

**SER MÁS SINDICATO: MÁS CERCANO, MÁS EFICAZ, MÁS ÚTIL ...  
PARA LOS AFILIADOS Y AFILIADAS. SER EL REFERENTE EN LAS RELACIONES  
LABORALES PARA EL CONJUNTO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS;  
MÁS ABIERTO A LA SOCIEDAD; MÁS FUERTE Y MÁS CONFEDERAL ...  
CAPAZ DE GESTIONAR SUS RECURSOS EFICAZMENTE**

**BLOQUE**

**2**

219. La realidad productiva de nuestra comunidad autónoma está fuertemente marcada por la estacionalidad y la temporalidad, lo que nos lleva a una alta precariedad laboral, que se ha visto agravada con la aprobación de las últimas reformas laborales. La crisis económica en la que estamos inmersos ha generado una alta tasa de desempleo debido, precisamente, a la precariedad de nuestro mercado laboral.
220. La configuración empresarial viene dada por empresas pequeñas y microempresas con un elevado número de trabajadores autónomos y donde empiezan a cobrar importancia las empresas franquiciadas.
221. Para poder atender esta realidad productiva y la configuración empresarial de nuestra comunidad autónoma, tenemos que adaptar nuestras estructuras organizativas y con ello poder estar más próximos al centro de trabajo y a nuestros afiliados y afiliadas, todo ello sin olvidarnos de aquellos colectivos que están fuera del mercado de trabajo y de los trabajadores que genera la nueva realidad productiva, y todo con el objetivo de organizarlos y poder ser útiles en sus reivindicaciones y, en definitiva, que CCOO sea su referente tanto en las relaciones laborales, como en lo sociopolítico.
222. Para conseguir los objetivos propuestos, debemos gestionar los recursos económicos y humanos con eficiencia y poniendo a la afiliación como el eje sobre el que tiene que pivotar toda la organización. La atención al afiliado y su fidelización será nuestra principal prioridad, así como conseguir su participación e implicación en las propuestas e iniciativas de CCOO.

EJE

4

**EL SINDICATO EN EL CENTRO DE TRABAJO. SER EL REFERENTE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. REORGANIZAR EL SINDICATO A LA NUEVA REALIDAD SOCIAL, PRODUCTIVA Y ECONÓMICA**

223. Tal y como acreditan los estudios que hemos venido realizando y nuestra propia experiencia sindical, la expansión sindical está muy relacionada con la presencia efectiva del sindicato en las empresas.
224. Tendremos que articularnos organizativamente y reforzarnos sindicalmente a través de nuevas estructuras y estrategias.
225. Estas estructuras y estrategias pasan por el fortalecimiento de la confederalidad en términos organizativos, de práctica sindical y de refuerzo del vínculo entre las estructuras que componen CCOO de les Illes Balears.
226. Debe ser el Comité Confederal el espacio de debate y consenso para conseguir avanzar en estos objetivos y ser la herramienta que nos facilite la toma de decisiones de todo aquello que afecta a la coordinación y cooperación entre las diferentes estructuras.
227. **Estrategias para atender y organizar las PYME.**
228. Para las pequeñas empresas se crearía una fuerte red de atención sindical, por sectores y zonas. Para estos colectivos será necesario:
229.
  - Realizar regularmente asambleas de delegados y delegadas de carácter sectorial—asambleas que jueguen un papel de información y debate, así como de formación, desde las que podamos conocer también y de manera real a los delegados/as elegidos/as, los/as que participan, los/as que no y el trabajo que hay que realizar de aproximación a los mismos.
230.
  - Mapa de pequeñas empresas, ubicación, etc., y desarrollo de la cooperación entre Federaciones y territorios.
231.
  - La pequeña empresa subcontratada ha de tener un tratamiento sindical en el que es necesario un esfuerzo de coordinación e implicación de la Sección Sindical de la empresa de la que son proveedores, y cuando afecte a federaciones diferentes, se establecerán los correspondientes mecanismos de cooperación interfederal con participación de la organización territorial.
232. Para el caso de las franquicias, será necesario trabajar en la coordinación de la representación sindical de CCOO, donde la hubiera, para posteriormente tender a la creación de una única Sección Sindical del conjunto de las empresas.
233. **Las secciones sindicales.**
234. Ampliar y reforzar la presencia del sindicato en el centro de trabajo es el objetivo prioritario, que ha de convertirse en el centro de toda la actividad que despleguemos desde CCOO, y para ello debemos:
235.
  - Garantizar una actividad regular en las secciones sindicales, con el objetivo de conseguir una estrecha relación con la afiliación y convertirlo en la mejor inversión para que el discurso del sindicato salga reforzado desde la base y en ambas direcciones, dinamizando la relación con la estructura superior.
236.
  - Incidir en el sindicalismo de proximidad es la mejor garantía para conseguir la extensión afiliativa y representativa de CCOO, y en ello juega un papel esencial la sección sindical.

237. • En las empresas en las que hay representación sindical y no existe Sección Sindical, es una prioridad desarrollar un plan de actuación para la implantación y desarrollo del sindicato en las mismas.
238. • En las empresas en las que no hay ni Sección Sindical ni representación sindical, pero que tienen una dimensión apropiada para la presencia real del sindicato, exige de programas de trabajo que las organizaciones federales tienen que desarrollar.
239. • La realización de Asambleas Sectoriales con carácter regular de Secciones Sindicales y de representantes sindicales de empresas medianas y grandes. Encuentros que deben tender a sistematizarse antes o después de las reuniones de los máximos órganos de dirección de las organizaciones. Es a partir de ahí desde donde se garantiza la participación y una mayor y también mejor relación del sindicato, sus iniciativas y propuestas, con el centro de trabajo.
240. **Las uniones comarcales e insulares.**
241. Las uniones comarcales e insulares juegan, al igual que las secciones sindicales, un papel fundamental en el sindicalismo de proximidad que pretendemos. Será necesario fijar criterios y programas de trabajo que garanticen el desarrollo de una estrecha conexión, el flujo permanente de información, la circulación de equipos y personas, etc., superando las inercias detectadas, los tapones existentes y contribuyendo así al fortalecimiento de la actividad sindical cotidiana.
242. Partimos de una realidad en la que nos encontraremos con una debilidad de la estructura de rama y de uniones comarcales e insulares que puede poner en riesgo la atención. Para conseguir nuestros objetivos de atención y proximidad con los centros de trabajo, las uniones comarcales e insulares, de forma coordinada con las organizaciones federales, articularán fórmulas organizativas que aseguren la presencia del Sindicato. Las uniones coordinarán las actuaciones de los equipos de atención con las estructuras federales, asumiendo la tarea de informar sobre la acción general del Sindicato, las cuestiones específicas del convenio colectivo sectorial y el seguimiento de su aplicación, así como asesorar a los trabajadores y trabajadoras sobre sus condiciones contractuales y de trabajo, fomentar la participación organizada y la celebración de elecciones sindicales, la extensión de la afiliación y el ofrecimiento de nuestros servicios.
243. **Cooperación entre las diferentes estructuras del sindicato.**
244. Con relación a las empresas que comparten un mismo espacio, se establecerán:
245. • Procedimientos de cooperación interfederal con participación de la organización territorial, en el que se aborde la actividad y el desarrollo organizativo a realizar.
246. • Mapas sobre los centros de trabajo en los que se desarrollan actividades que dependen de distintas Federaciones.
247. • Mapas sobre las grandes concentraciones (aeropuertos, estaciones de tren, grandes superficies, ...), que sirva de base para el trabajo a desarrollar y las posibles sedes a habilitar.
248. • Espacios de coordinación y cooperación, corrigiendo vacíos, duplicidades o solapamientos.
249. **Estrategias para organizar y atender colectivos que están fuera de la empresa.**
250. Desempleados y desempleadas:
251. • La proximidad y visibilización del trabajo sindical, de las medidas tangibles que CCOO promueve y de las iniciativas que el sindicato plantea con relación al desempleo y a los desempleados, es una cuestión también estratégica, además de prioritaria.

252.
  - Generar una más estrecha relación con las personas en situación de desempleo, que combine la atención, la información en materia de derechos, formación profesional, servicios de asesoría y acompañamiento en la definición y seguimiento de itinerarios laborales, de inserción... Jóvenes.
253.
  - Para CCOO, la población joven se convierte en un auténtico reto, en la empresa y fuera de ella, con quien tiene empleo y con quien no lo tiene, con los becarios y jóvenes en prácticas. Debemos llegar a los centros educativos, buscando fórmulas organizativas que favorezcan su incorporación al sindicato y que sirvan también para transversalizar las políticas con relación a la población joven, integrándolas en el conjunto de la actividad del sindicato.
254. El trabajo sindical con respecto a la población joven se debe intensificar, combinando la movilización y fortaleciendo la iniciativa del sindicato, dándole proyección organizativa, vinculando mucho más estrechamente la relación y las propuesta del sindicato con el centro de trabajo, también en los nuevos sectores, donde su presencia es significativa y donde los niveles de temporalidad y precariedad laboral son enormemente abultados.
255. Autónomos:
256.
  - Visibilizar, extender y organizar el trabajo sindical es el objetivo para el colectivo de trabajadores autónomos.
257.
  - Identificación y utilidad deben ser los elementos centrales que orienten, en el futuro, nuestro trabajo con este colectivo.
258. Pensionistas:
259.
  - Definir un proyecto de fortalecimiento de la Federación de Pensionistas y Jubilados, que nos facilite la permanencia de la afiliación más allá de la finalización de su vida laboral.
260.
  - Tenemos que organizar este colectivo para poder intervenir en la defensa de sus intereses como pensionistas en materia de pensiones y derechos sociales.
261. CCOO tiene que ser una referencia de primer orden y para ello, la actividad a desarrollar la tiene que asumir el conjunto de la Confederación.
262. **Las elecciones sindicales.**
263. Las elecciones sindicales no pueden concebirse sólo como una competición con otros sindicatos, sino el cauce para acercar el sindicato a muchos trabajadores y trabajadoras.
264. Debemos tomar en consideración que el resultado electoral está directamente relacionado con la presencia en la empresa, más allá del momento puntual del proceso electoral. Debemos reforzar la acción sindical en la empresa para fortalecer el vínculo con los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo.
265. Nuestro objetivo tiene que ser ampliar la participación de los trabajadores en las elecciones sindicales para incrementar nuestra representatividad y legitimidad ante el conjunto de la sociedad.
266. La cooperación entre estructuras y organizaciones federales y territoriales se debe establecer a través de los mapas de asunción de responsabilidades en materia de atención y extensión electoral, siempre bajo criterios de eficiencia de los recursos humanos y económicos.

EJE

5

**ATENCIÓN AL AFILIADO COMO OBJETIVO CENTRAL DEL SINDICATO.  
LA COMUNICACIÓN, LA PARTICIPACIÓN Y EL CRECIMIENTO DE LA  
AFILIACIÓN**

267. **Utilización de las nuevas tecnologías. Presencia en las redes.**
268. Implantar las nuevas tecnologías como herramientas de trabajo útiles donde fluya la información, que faciliten y agilicen la comunicación y la participación de afiliados y afiliadas.
269. Integrar un concepto de consultas on-line que permita, sin trasladarse a los locales de CCOO, que las Secciones Sindicales y la afiliación obtengan una respuesta inmediata a sus consultas sociolaborales.
270. Mejorar los canales de comunicación telefónicos, es decir, rapidez en dar respuesta a los afiliados/as en el momento en el que se recibe la llamada.
271. Establecer la página web de CCOO Illes Balears como punto de información común, donde la ciudadanía pueda acceder a la información de todas las acciones llevadas a cabo por las federaciones, las uniones insulares y comarcales, así como confederales.
272. Tener presencia en las redes sociales (Facebook, Twitter,...) ya que estos espacios permiten que los afiliados aporten su opinión y se genere un debate participativo.
273. **La fluidez en la comunicación.**
274. Reforzar los mecanismos de comunicación en el interno de la organización, que toda la estructura sea conocedora de las acciones y/o información de las federaciones y confederación para poder trasladarla posteriormente de forma efectiva a los delegados/as y afiliados/as.
275. Trasladar la información en soporte informático (vía e-mail) para hacer más eficiente el tratamiento de la información y el trabajo en red entre estructuras y entre éstas, la afiliación y las personas delegadas. Para conseguir este objetivo es necesario que el sistema se mantenga constantemente actualizado y que se alimente de forma descentralizada desde las diferentes estructuras donde se genere la información.
276. El afiliado y/o delegado sin los datos recogidos correctamente corre el riesgo de no recibir información ni atención de la organización.
277. La información no solo ha de circular por la red o por los soportes informáticos, sino que también hay que garantizar los canales más convencionales, como los envíos de correo postal o las reuniones y/o asambleas, ya que una parte considerable de nuestra afiliación no tiene acceso a las nuevas tecnologías.
278. **Nuevas formas de participación de la afiliación.**
279. Promover asambleas periódicas dirigidas al conjunto de la afiliación y donde no solo asistan los delegados/as sindicales, ya que está comprobado que en muchas ocasiones la información no llega a las bases del sindicato, y de igual forma al contrario, tampoco llega la opinión de los/as afiliados/as a las estructuras del sindicato.

280. Crear un espacio virtual donde poder llevar a cabo asambleas que faciliten la participación de afiliados/as y delegados/as de manera ágil y cómoda.
281. Propiciar más asambleas en los centros de trabajo, ya sean grandes, pequeñas o medianas empresas, dirigidas a los afiliados y afiliadas para que sean conocedores de primera mano y antes que el resto de los trabajadores de toda la información, a la vez que puedan aportar su opinión.
282. **Extensión y crecimiento afiliativo.**
283. El crecimiento de la afiliación debe ser la prioridad absoluta para el conjunto de la organización.
284. El incremento de la afiliación está fuertemente ligado con la presencia y la acción sindical en las empresas.
285. En las grandes empresas, las secciones sindicales deben ser el instrumento que garantice la afiliación y la participación de éstas en las acciones y estrategias sindicales.
286. En las pequeñas empresas deben desarrollarse planes específicos de atención sindical para atender a los trabajadores y trabajadoras directamente en el centro de trabajo.
287. Alcanzar el objetivo de crecer en afiliación va a requerir una masiva y organizada presencia del sindicato en los centros de trabajo en los que no estamos, además de desarrollar programas de incremento afiliativo sobre colectivos específicos: desempleados, mujeres, jóvenes, inmigrantes, etc.
288. Dar continuidad a las campañas informativas en la Universidad, institutos, centros de FP y escuelas de adultos, ya que en estos espacios es donde se forman futuros trabajadores y profesionales.
289. Los delegados y delegadas de CCOO que no están afiliados/as deben ser otro de los objetivos prioritarios a cumplir.
290. Debemos proponerles la afiliación ya que son el eslabón de las plantillas a las que representan y los interlocutores directos de los trabajadores/as en las empresas.
291. Impulsar planes para el fomento de la afiliación en todos los servicios sindicales, siendo claves los servicios de asesoramiento sindical, asesoramiento jurídico, CITE y la formación.
292. El trabajo fundamental, sin duda, es el de más sindicato en la empresa desarrollando las acciones de extensión sindical y reforzamiento organizativo. Pero junto a ello hay que fortalecer el trabajo de atención personalizada.
293. Para conseguir crecer en afiliación, será imprescindible la unidad de acción del conjunto de las estructuras, desde la sección sindical en el centro de trabajo, hasta los órganos de dirección, pasando por el conjunto de trabajadores de CCOO y de sindicalistas.
294. **Fidelizar la afiliación.**
295. Mejorar la atención sindical y los servicios que prestamos a los afiliados y afiliadas será una estrategia a desarrollar para conseguir su fidelidad con el sindicato.
296. Garantizar que la asesoría sindical y la asesoría jurídica sean eficaces, efectivas y ajustadas a las necesidades de los usuarios.



297. Trabajar con los puntos de información donde se da la atención personalizada, para que además de transmitir la información correctamente, sea eficiente, ágil y resolutive.
298. Consolidar la Unidad de Atención Telefónica (UAT) para reforzar la recuperación de cuotas impagadas y de las bajas, con criterios comunes que aseguren su estabilidad.
299. Asegurar el mantenimiento de la afiliación de las personas que han finalizado su trayectoria laboral y que pasan a la situación de jubilados o pensionistas.
300. Proponer las cuotas especial y reducida para aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo o sin ingresos, y así facilitar la continuidad de su afiliación al sindicato.
301. Publicitar por todos los canales posibles, incluidos los centros de trabajo, las ventajas de los servicios que prestamos y de los servicios complementarios que ofrecemos a nuestra afiliación.
302. **Servicios.**
303. El papel de los servicios debe ser una de las herramientas que nos permita diferenciar, además de darle un valor añadido al hecho de estar afiliado o afiliada.
304. Garantizar el derecho de todos los afiliados y afiliadas con un mínimo de antigüedad a una asesoría jurídica gratuita y de calidad de forma homogénea en todo el territorio de Baleares.
305. Potenciar y ampliar las iniciativas de ofertas de servicios complementarios con especial atención a su descentralización territorial, con el objetivo que todos los afiliados y afiliadas a CCOO puedan gozar de las mismas ventajas.

EJE  
**6**

**LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS DEL SINDICATO.  
REIVINDICAR EL SINDICALISMO Y SUS VALORES**

306. **La gestión de los recursos del sindicato.**

307. En el último período nuestro sindicato se ha desarrollado en un ambiente político y económico enormemente desfavorable, con permanentes ataques al movimiento sindical y campañas que cuestionaban la legitimidad del propio sindicalismo de clase. Todo ello impulsado por la derecha política, económica y mediática, con el objetivo estratégico de debilitar al movimiento sindical mediante la reducción de recursos materiales y humanos.

308. En Baleares se ha expresado con especial virulencia a partir del mes de mayo de 2011, cuando el Partido Popular, con José Ramón Bauzá a la cabeza, gana las elecciones en nuestra comunidad. De forma interesada y con permanentes afirmaciones mal intencionadas sobre las “subvenciones” y “los liberados sindicales” se corta de un plumazo la subvención que por ley estaba reconocida a los sindicatos y se anula la Ley de Función Pública eliminando una gran parte de los liberados sindicales.

309. En esta situación tenemos que reforzar, si cabe más que nunca, nuestra autosuficiencia financiera y ¡cómo no! seguir en la línea que nos habíamos marcado en el Consejo Confederal de junio de 2011 donde aprobábamos la optimización de los recursos económicos, materiales y humanos de los que dispone el sindicato, y mejorar los niveles de eficiencia procediendo con la máxima exigencia de transparencia en la gestión. Tanto nuestros recursos económicos (la cuota sindical) como los recursos materiales y humanos, debemos gestionarlos con responsabilidad y eficiencia bajo los principios de austeridad con el objetivo de mejorar nuestra gestión económica y situar el crecimiento afiliativo en el centro de nuestra estrategia sindical para que reviertan en una gran parte hacia los centros de trabajo, reforzándonos para ser más fuertes y defender mejor los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Es una obligación hacia nuestros afiliados y hacia la sociedad en general.

310. En definitiva, los recursos humanos y económicos deben dirigirse a reforzar la organización, a las políticas dirigidas a nuestros afiliados y afiliadas, a la cooperación entre organizaciones y estructuras y, en todo caso, a la defensa de los trabajadores y trabajadoras.

311. **La formación sindical.**

312. La formación sindical debe ser una de nuestras principales tareas y debe estar orientada a conseguir el incremento de la capacitación y la competencia de las personas del sindicato en sus distintos niveles y funciones específicas.

313. Los delegados y delegadas de CCOO deben ser capaces de afrontar con garantías sus labores de representación a todos los niveles, pero también debemos transmitir nuestras convicciones y valores sin olvidar que la tarea diaria de los mismos es conseguir los objetivos y los retos que se propongan en el seno de la empresa, así como los objetivos de carácter social establecidos por nuestro sindicato, los cuales traspasan los límites del centro de trabajo, pero siempre de forma consecuente con nuestra escala de valores.

314. Para ello, es fundamental establecer los mecanismos necesarios que permitan una estrecha colaboración entre las diferentes organizaciones de nuestro sindicato, tanto federales como territoriales, y trasladar al Consejo Confederal para su consideración un plan estratégico de formación que defina los objetivos y las materias que cada año deberemos abordar y valorar con posterioridad los resultados obtenidos.

315. Para conseguir todo ello, contamos con la Escuela Sindical, que ha demostrado en los últimos años ser un instrumento que nos ha permitido crear espacios de participación, debate y formación en temas laborales, sociales, económicos, etc., por lo que su continuidad debe ser una apuesta estratégica del sindicato en dicho ámbito, garantizando que todos los Delegados y Delegadas de Personal y miembros de Comités de Empresa que lo deseen puedan obtener una formación básica suficiente que les dote de los recursos necesarios para poder desarrollar su actividad sindical en la empresa y prestando especial atención a los delegados de nueva elección.
316. Así mismo se impulsarán a través de la Escuela Sindical jornadas y debates promovidos por las diferentes organizaciones del sindicato que permitan al conjunto de los delegados y delegadas complementar su formación.
317. **El sindicalismo en la sociedad de hoy.**
318. Asistimos a profundos cambios producto del modelo de globalización. Cambios en el terreno social, económico y político, institucional e ideológico que están transformando las formas de producción de bienes y servicios, el concepto y organización de las empresas y las formas de trabajo.
319. El predominio de las finanzas sobre la economía, de los mercados sobre la política, y la brecha abierta entre la política y la ciudadanía mantienen la puerta abierta al predominio ideológico de las tesis neoliberales, generándose simultáneamente una crisis de la política.
320. Desde mediados el siglo XIX, el sindicalismo ha actuado de forma decidida en la reforma social, diagnosticando injusticias, promoviendo derechos, organizando protestas y elaborando propuestas dirigidas a poner en valor el trabajo y defender las reivindicaciones de los trabajadores.
321. A lo largo de ese proceso, la contribución de los sindicatos ha sido clave para la creación y desarrollo de los modernos sistemas de relaciones laborales (negociación colectiva, derecho del trabajo, instituciones de medición) destinados a equilibrar colectivamente la profunda asimetría y desigualdad que caracteriza el contrato individual entre empresas y trabajadores.
322. En los últimos tiempos, coincidiendo con la fase más dura de la crisis económica, y del empleo, asistimos a una campaña sistemática contra el sindicalismo por parte de la derecha política y mediática, que unas veces impugna sus convocatorias reivindicativas y movilizadoras y otras su estrategia dialogante y negociadora, con el objetivo común de deslegitimar socialmente su intervención, recortar sus derechos e imponer sin límites la lógica mercantilista en las relaciones laborales proyectando una imagen distorsionada del sindicalismo real, caricaturizado como anacrónico y disfuncional, escasamente representativo y perturbador del libre funcionamiento del mercado, con objeto de justificar así iniciativas y prácticas orientadas a reducir derechos y ampliar desigualdades sociales .
323. A ello se suma, además, la crisis global del empleo, que ha estallado con dramática virulencia en nuestro país y cuya magnitud plantea una encrucijada de indudable gravedad para el movimiento sindical. Y ello tanto a nivel de su capacidad de intervención en la defensa del empleo y de los derechos de los trabajadores, como de la propia legitimidad de las organizaciones sindicales.

324. **Hacia una renovación del sindicalismo.**

325. Los cambios socioeconómicos, ocupacionales, normativos, institucionales y culturales nos obligan a adaptarnos a los tiempos actuales y a modernizar nuestras estructuras y estrategias; hacer frente a esa prioridad sindical requiere, con urgencia y con intensidad, situar la participación en el centro del discurso y de la práctica sindical. Hay que entender esto bien: no quiere decir que hablemos de la participación, quiere decir que la construcción misma del discurso sindical debe sostenerse sobre la participación, que el discurso sindical es ya un compromiso de la organización con su afiliación, con los trabajadores.
326. El sindicato debe revisar y renovar estrategias tanto en el ámbito de la acción, presencia e intervención cotidiana en los centros de trabajo, en la sociedad, negociación colectiva, asesoramiento, representación institucional, como de la opinión, estrategia de comunicación, creación de imagen y opinión, intervención en las redes sociales, participación.
327. La puesta en valor de la función sindical es un componente estratégico de la acción sindical que requiere mucha visibilidad del sindicato, de sus dirigentes a todos los niveles, desde la empresa hasta la dirección confederal, tanto en el centro de trabajo como en la sociedad, en el conflicto y en la negociación, en su capacidad de propuesta y de las alternativas que de él emanan.
328. Proceso de renovación y modernización que no significa olvidar los valores que alumbraron su nacimiento, sino al contrario, dotarlos de vigencia modernizando las estrategias, los métodos y la organización, conscientes de que la modernidad y la competencia, cuando se trata de los derechos de los trabajadores, se miden por la capacidad de anticiparse a los cambios y a sus consecuencias, tanto positivas como negativas, y, sobre todo, por la capacidad de articular propuestas, de hacerlas valer, de defenderlas.
329. CCOO ha de fortalecer la idea de que se configura no sólo como una organización que representa al trabajo asalariado para abordar y negociar las condiciones salariales, de empleo y de trabajo, sino que deviene en un actor social que representa la identidad global de los trabajadores en su conjunto y que, por consiguiente, se relaciona con el resto de actores sociales y políticos como representación de la ciudadanía social. Los sindicatos son, por tanto, un pilar fundamental del Estado democrático moderno.
330. La reivindicación del sindicalismo supone defender su trayectoria histórica como promotor de derechos e impulsor de reformas sociales, su intervención actual como garantía frente a la involución que plantean patronales y gobiernos, así como su proyecto de futuro para una sociedad más justa, más libre y más solidaria.
331. Intervenir en la defensa y en el diálogo social y la negociación colectiva que regula las condiciones laborales de la práctica totalidad de los quince millones de asalariados. Asimismo actuando en la defensa y promoción de los intereses de quienes aún no estándolo, como los cinco millones de parados y los ocho millones de pensionistas, forman parte de la clase obrera y requieren la solidaridad de los ocupados y la defensa de los sindicatos y de las y los sindicalistas, mujeres y hombres normales y anónimos que viven, trabajan y luchan por su dignidad y la de todos al tiempo que dan cuenta de cómo la crisis actual no sólo está destruyendo empleo sino que amenaza con recortar derechos y conquistas sociales.
332. Se trata, en definitiva, de construir un nuevo relato sobre y desde el sindicalismo, reivindicando en positivo la justicia de sus demandas, el componente ético de su acción y la utilidad social de su intervención colectiva.



**ESTATUTOS  
AL X CONGRESO  
DE LA CS DE CCOO DE  
LAS ILLES BALEARS**

Aprobados por el Consejo Confederal de 24 de julio del 2012



## DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS.

Los principios básicos en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la "Confederació Sindical de Comissions Obreres de las Illes Balears" (CS de CCOO de les Illes Balears), son:

### **Reivindicativo y de clase.**

- 5 CCOO reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras; en su seno pueden participar los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

### **Unitario.**

- 10 La CS de CCOO de les Illes Balears 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, mediante la creación, en el menor tiempo 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 esa dirección, la CS de CCOO de les Illes Balears se compromete a:

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

### **Democrático e independiente.**

- 20 La independencia de la CS de CCOO de les Illes Balears 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 y afiliadas, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la CS de CCOO de les Illes Balears y el respeto a sus decisiones, tomadas por mayoría, son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La CS de CCOO de les Illes Balears asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

### **Participativo y de masas.**

25 Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores y trabajadoras exigen protagonismo directo, la CS de CCOO de les Illes Balears se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

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

### **De hombres y mujeres.**

30 La CS de CCOO de les Illes Balears tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca.

- 35 Para ello la CS de CCOO de les Illes Balears se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para avanzar hacia la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato.

### **Sociopolítico.**

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

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

- 45 La CS de CCOO de les Illes Balears, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la constitución para su reforma.
- Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.
- 50 - Y se define a favor del Estado federal.

La CS de CCOO de les Illes Balears defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la CS de CCOO de les Illes Balears, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad balear.

- 55 La CS de CCOO de les Illes Balears 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 la aprobó en su día.

**Internacionalista.**

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la CS de CCOO de les Illes Balears afirma lo siguiente:

- a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos, de acuerdo con los postulados confederales.
- 5 b) La CS de CCOO de les Illes Balears colaborará con las organizaciones sindicales internacionales y actuará en favor de la unificación del sindicalismo mundial.
- c) La CS de CCOO de les Illes Balears 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.
- 10 d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

**Intercultural y diverso.**

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

La CS de CCOO de las Islas Baleares combatirá contra el racismo y la xenofobia y cualquier tipo de discriminación por motivos de procedencia, nacionalidad, creencia y cultura; y promoverá los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos.

**Nacional y de las Illes Balears.**

- 20 La acción de la CS de CCOO de les Illes Balears se desarrolla en el seno de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, una de las comunidades que configura el Estado plurinacional español. Ello supone luchar por conseguir la completa igualdad de quien vive y trabaja en las Illes Balears, rechazar cualquier tipo de discriminación por razones de origen geográfico o lingüístico y reafirmar la plena solidaridad de intereses del pueblo de las Illes Balears con los demás pueblos del Estado español. En consecuencia, la CS de CCOO de les Illes Balears reconoce y desarrolla su actividad en los marcos legales del Estatuto de Autonomía y la Constitución Española, respetándolos como expresión de la voluntad democrática del pueblo de las Illes Balears, que en su día los aprobó. Asimismo, la CS de CCOO de les Illes Balears se declara partidaria del desarrollo progresivo de ambos textos, como forma de avanzar hacia el ejercicio del derecho a la autodeterminación, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma, todo ello en la perspectiva del pleno autogobierno para las Illes Balears y defendiendo desde CCOO la configuración de un Estado federal.
- 25
- 30 Las lenguas oficiales de la CS de CCOO de les Illes Balears son el catalán y el castellano, sin menoscabo del reconocimiento explícito del catalán como lengua propia de la Comunidad Balear y el compromiso de la Confederación en la labor de normalización de su conocimiento y uso, tanto dentro de la Organización como entre el conjunto de trabajadores y trabajadoras de las Illes Balears.

**I. DEFINICIÓN DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO DE LAS ILLES BALEARS.****Artículo 1. Definición y ámbito de actuación.**

La CS de CCOO de les Illes Balears es una organización sindical, democrática y de clase, que agrupa a las federaciones de nacionalidad i uniones comarcales e insulares en ella integradas.

La CS de CCOO de les Illes Balears defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo, 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.
- 45 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, de los pensionistas y jubilados en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- 50 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.

Para ello la CS de CCOO de les Illes Balears desarrolla su actividad sindical a través de:

- a) La negociación colectiva.
- b) La concertación social.
- 55 c) La participación institucional y social.



- d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras.
- e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras, y en especial de los afiliados y afiliadas.
- f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

5 En el seno de la CS de CCOO de les Illes Balears tienen cabida todos los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o edad; que aceptan los principios establecidos en los presentes estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de la CS de CCOO de les Illes Balears aprobada en sus diferentes órganos de dirección.

10 La CS de CCOO de les Illes Balears adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

### **Artículo 2. Estatutos y Reglamentos.**

1. Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructura de la CS de CCOO de les Illes Balears, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Vinculan a todas las estructuras organizativas integra la CS de CCOO de les Illes Balears y a su afiliación.
- 15 2. Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos, en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las estructuras organizativas y a los afiliados y afiliadas de la CS de CCOO de les Illes Balears.
3. Los presentes estatutos respetarán la normativa común básica recogida en los de la CS de CCOO de España no pudiendo ser contradictorios con aquellos, sin perjuicio de la facultad para desarrollarlos o adaptarlos en los artículos así indicados y en lo no dispuesto.
- 20

En lo no previsto por estos estatutos, serán aplicables los de la CS de CCOO de España.

25 Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos de la CS de CCOO de España y sus Reglamentos sobre los de la CS de CCOO de les Illes Balears, sometiéndose la CS de CCOO de les Illes Balears, todas las estructuras organizativas en ella integradas y los afiliados y afiliadas a las superiores decisiones de la Comisión de Garantías Confederal en el ámbito de sus competencias, así como a las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.

30 La CS de CCOO de les Illes Balears, así como las estructuras organizativas en ella integradas aceptan los estatutos de la CS de CCOO de España y su programa, la política sindical aprobada a los Congresos Confederales y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederal.

4. Los Estatutos y Reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

### **Artículo 3. Domicilio social.**

35 La CS de CCOO de les Illes Balears tiene su domicilio social en la calle Francesc de Borja Moll, número 3, 07003 Palma de Mallorca, sin perjuicio de que los órganos competentes acuerden el cambio a otro lugar, dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, así como establecer las delegaciones y representaciones que estime convenientes.

### **Artículo 4. Emblema.**

40 El emblema de la CS de CCOO de les Illes Balears que deberá recogerse en la publicaciones, documentos públicos, propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco seguidas de una senyera, constituida por cuatro barras rojas horizontales sobre fondo amarillo con marco blanco. Todas las estructuras organizativas deberán integrar en su imagen corporativa el logo confederal.

### **Artículo 5. Ámbito territorial.**

45 El ámbito territorial para la actividad de la CS de CCOO de les Illes Balears es el de todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, incluidas las delegaciones o representaciones oficiales de organismos autonómicos, insulares o locales en el extranjero.

50 Plenamente consciente de la comunidad de intereses de los trabajadores y trabajadoras de los distintos pueblos del Estado español y de los deberes de solidaridad y coordinación respecto a ellos, la CS de CCOO de les Illes Balears se confedera voluntariamente en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España, participa en sus congresos y en los órganos que se derivan y articula su participación financiera y patrimonial de acuerdo con lo que se determine en los congresos de la CS de CCOO de España, o lo que se pueda concertar de común acuerdo.

### **Artículo 6. Ámbito profesional.**

El ámbito profesional de actuación de la CS de CCOO de les Illes Balears comprenderá:

- a) Los trabajadores y trabajadoras en activo o en paro, pensionistas, jubilados y jubiladas y desempleados a la búsqueda de su primer empleo.
- 55 b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos y cooperativistas siempre que no tengan trabajadores asalariados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo o cooperativista, que individualmente se adhieran a la CS de CCOO de les Illes Balears.

- c) Las personas que presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, sea cual fuere la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

### **Artículo 7. Objetivos.**

5 La CS de CCOO de les Illes Balears tiene como objetivo principal coordinar y dirigir en el marco de sus competencias, la actividad de las Federaciones de Nacionalidad y Uniones Territoriales que la integran.

Defiende los intereses profesionales, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente en los centros de trabajo.

## **II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES.**

### **Artículo 8. Afiliación.**

10 La afiliación a la CS de CCOO de les Illes Balears es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respecto a los presentes Estatutos y otras normas y resoluciones del Consejo Confederal acordadas que los desarrollen.

15 La afiliación se realizará a la CS de CCOO de les Illes Balears según el encuadre organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona.

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

### **Artículo 9. Carné.**

20 El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la CS de CCOO de España en las diferentes lenguas reconocidas oficialmente en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a la CS de CCOO de España, a la Federación correspondiente y a la CS de CCOO de les Illes Balears.

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

25 Todos los afiliados y afiliadas a la CS de CCOO de les Illes Balears, con independencia de la federación y unión en las que se integren, tienen derecho a:

- a) Participar en todas las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que hayan sido elegidos o elegidas.
- 30 b) Ser elector y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo.
- c) A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadre.
- d) A presentarse como candidato tanto a los órganos de la Confederación como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadre.

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

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

- e) Recibir el carné como máximo en un plazo de tres meses siguientes a su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y Reglamentos Confederales vigentes.
- 40 f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y la dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.
- 45 g) El respeto tanto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas como a la falta de ellos. También al respeto a su vida privada.
- h) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.
- 50 i) Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito, así como el técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento y en la forma que se establezca por los órganos competentes.

5 Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la CS de CCOO de les Illes Balears y las organizaciones integradas en esta, o contra sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades parecidas creadas por dichas organizaciones; no obstante el anterior, las personas afiliadas que tengan relación laboral con el Sindicato, sus fundaciones, o entidades similares creadas por él, tendrán el derecho de asesoramiento con cargo a la asesoría jurídica en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada. La regulación de dicho derecho se llevará a cabo mediante la aprobación del correspondiente reglamento.

10 j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al Sindicato. El acto de afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical y de gestión, así como con finalidades estadísticas e históricos por parte de la CS de CCOO de España y de sus organizaciones confederadas y estructuras organizativas integradas en estas. En ningún caso podrá realizarse la cesión de estos datos, salvo que intervenga autorización expresa del afiliado, a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas y estructuras organizativas integradas en estas.

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.

15 Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el artículo 29, apartado c) 9, de los presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c), d), h) y i) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.

### **Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato.**

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

Los candidatos a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO distintos a la Sección Sindical, acreditarán una antigüedad 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.

25 En todos los casos deberá constar sin duda la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.

30 En la constitución y desarrollo de la CS de CCOO de les Illes Balears como sindicato de hombres y mujeres, y para conseguir 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 cuales la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en esta organización incrementado en un 10%. En aquellas organizaciones en las cuales la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60/40 por ciento para cada uno de los géneros. Las proporciones mencionadas tendrán que ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes.

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

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

40 Las elecciones tendrán que estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. El pleno del Congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única. Si no se consiguiera una lista única, la elección se regirá por las reglas siguientes:

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

b) Solo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 por ciento de los delegados o delegaciones presentes.

45 c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos y candidatas el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido o elegida el candidato o candidata de más antigüedad en la afiliación y de ser la misma se decidirá el de menor edad.

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

e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas, la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.

50 f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de distribución de puestos será por el sistema mayoritario.

55 g) En los casos de elecciones de delegados y delegadas a los congresos o asambleas congresuales, se estará de acuerdo con lo establecido en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.

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

1. Podrán existir en la CS de CCOO de les Illes Balears corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el artículo 10 f) de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las condiciones siguientes:
- No estar organizadas en el interior de CCOO como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de la CS de CCOO de les Illes Balears.
  - No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de la CS de CCOO de les Illes Balears.
  - Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.
  - La existencia de una corriente sindical en el seno de la CS de CCOO de les Illes Balears se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de la CS de CCOO las Illes Balears, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal o 1/4 de las Federaciones de Nacionalidad o de 1/4 de las Uniones Territoriales.
  - Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de la CS de CCOO de les Illes Balears.
  - A las corrientes sindicales así constituidas se les 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 de la CS de CCOO de les Illes Balears, garantizándoles su capacidad de expresión pública.
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.

**Artículo 13. Deberes de los afiliados y afiliadas.**

Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos, normas y resoluciones del Consejo Confederal que los desarrollen, procurarán la consecución de los fines y objetivos que la CS de CCOO de les Illes Balears propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.

- Todo afiliado y afiliada tiene el deber de cumplir las decisiones democráticas adoptadas por la CS de CCOO de les Illes Balears 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.
- Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la CS de CCOO de les Illes Balears son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación, defensa 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.
- Los afiliados deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la CS de CCOO de España.
- Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.
- Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a alguno de los cargos públicos que señala el artículo 33, no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la CS de CCOO de les Illes Balears.
- Los afiliados y afiliadas tienen que participar en las votaciones para la elección de representantes de personal de sus ámbitos de trabajo
- Tendrán que hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al Código de utilización de los mismos.

**Artículo 14. Medidas disciplinarias.**

El incumplimiento por los afiliados de las obligaciones y deberes estatutarios podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente. El consejo Confederal podrá aprobar un reglamento que sin entrar en contradicción con el reglamento aprobado por el Consejo Confederal de España, defina las faltas distinguiendo su calificación así como las sanciones en orden a la gravedad de las faltas y los órganos competentes para sancionar y acordar la apertura de expediente sancionador.

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

Por faltas muy graves:

- Expulsión
- Suspensión de dos a cuatro años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en algunos aspectos concretos.

Por faltas graves:

- Suspensión de seis meses a dos años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en algunos aspectos concretos.

Por faltas leves:

- a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos.
- b) Amonestación interna.

5 El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recorrer 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 Confederado 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 tenga que respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.

10 En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.

**Artículo 15. Baja en la CS de CCOO de les Illes Balears.**

Se causará baja en la Confederación por:

- a) Libre decisión del afiliado o afiliada.
- 15 b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO de les Illes Balears previa tramitación del oportuno expediente.
- c) Por impago injustificado de seis mensualidades consecutivas, con comunicación previa al interesado o interesada.
- d) Por fallecimiento de la persona afiliada.
- 20 e) Por presentación 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 a este efecto.
- f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profesional de actuación del sindicato.
- 25 g) Por subscribir el acta de la constitución de un sindicato.
- h) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual.

### III. ESTRUCTURA DE LA CS DE CCOO DE LES ILLES BALEARS.

**Artículo 16. Ámbitos de estructuración o integración.**

30 Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras, y con el objetivo de cumplir sus principios y objetivos, la CS de CCOO de les Illes Balears integra dos tipos de estructuras organizativas: federaciones de rama y uniones territoriales de su ámbito y se integra en la CS de CCOO de España.

La estructura organizativa de ramo está relacionada con los puestos de trabajo. Atiende los trabajadores y las trabajadoras de la rama en que están encuadrados, como ámbito en que se tienen que organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales e institucionales.

35 La estructura organizativa territorial 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 desocupadas.

**Artículo 17. Configuración de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

1. La CS de CCOO de les Illes está integrada por las siguientes estructuras organizativas:

- 40 a) Federaciones de nacionalidad:
  - Federación de Actividades Diversas de CCOO de las Illes Balears (AADD).
  - Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de las Illes Balears (FSC).
  - Federación Agroalimentaria de CCOO de las Illes Balears.
  - Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO de las Illes Balears (FECOHT).
  - 45 - Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO de las Illes Balears (FECOMA).
  - Federación de Enseñanza de CCOO de las Illes Balears (FE).
  - Federación de Industria de CCOO de las Illes Balears (FI).
  - Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de las Illes Balears (PPJJ).
  - Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO de las Illes Balears (COMFIA).
  - 50 - Federación de Sanidad i Sectores Sociosanitarios de CCOO de las Illes Balears (FSS).
  - Federación de Textil, Químicas y Afines de CCOO de las Illes Balears (FITEQA).

## b) Uniones territoriales:

- Unió Comarcal de CCOO d'Inca
- Unió Comarcal de CCOO de Manacor
- Comissió Obrera de Menorca (COM)
- Unió Insular d'Eivissa i Formentera

La denominación de las estructuras organizativas relacionadas en el apartado b) del presente artículo podrá ser cambiada por el Consejo de la CS de CCOO de les Illes a propuesta de la unión territorial afectada por dicho cambio. Cabe también modificar la denominación de las estructuras organizativas listadas en el presente artículo ante los supuestos de fusión, disolución o disociación.

2. La estructura organizativa de rama se concreta en las federaciones de nacionalidad. Podrán organizarse en secciones sindicales i sindicatos comarcales o insulares comprendidos en su ámbito territorial; en el caso que no existiese suficiente afiliación para constituirlos, se elegirán coordinadores en asamblea congregual.
3. La estructura organizativa territorial se concreta en uniones comarcales e insulares que así mismo integrarán a la estructura de rama correspondiente a su ámbito. Para el supuesto que no exista suficiente afiliación para constituir las se elegirán coordinadores en asamblea congregual.
4. Los sindicatos comarcales e insulares constituyen la estructura organizativa a partir de la cual se forman las estructuras organizativas que integran la CS de CCOO de les Illes: federaciones de nacionalidad y uniones comarcales e insulares. En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito. Sus competencias y dependencia orgánica serán las definidas en el artículo 16 y el artículo 17.2 de los presentes Estatutos.
5. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados al centro de trabajo, empresa o grupo de empresas 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 Confederado correspondiente.

**Artículo 18. Derechos y deberes de las federaciones de nacionalidad y uniones territoriales.**

- Las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes Estatutos, tendrán los derechos y deberes siguientes:
1. La única organización, en el ámbito de las Illes Balears, que tendrá depositados estatutos sindicales ante la oficina pública, y por lo tanto dotada de personalidad jurídica propia y diferenciada, será la CS de CCOO de les Illes Balears.
  2. Las estructuras organizativas sindicales que se mencionan en el artículo 17.1 de los presentes estatutos o que puedan crearse no tendrán esta personalidad jurídica diferenciada, y dependerán orgánicamente de la correspondiente organización en la que están integradas.
  3. Podrán ser autorizadas por la CS de CCOO de les Illes Balears a registrarse a los solos efectos de cumplir lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85 de 2 de Agosto) sin que esto faculte la realización de actuaciones económico-fiscales independientes que se desarrollarán a través de su Federación Estatal o de la CS de CCOO de les Illes Balears. Así mismo, la CS de CCOO de les Illes Balears les podrá otorgar los poderes necesarios para su funcionamiento de acuerdo con la estructura organizativa establecida e el art. 17.2 y 17.3 de los presentes Estatutos.
  4. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo. En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general o se constate una inhibición general, los órganos de la CS de CCOO de les Illes Balears podrán recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el Capítulo VII de estos Estatutos sobre acción sindical.
  5. Las Federaciones de nacionalidad y las uniones territoriales tendrán que cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes de la CS de CCOO de les Illes Balears.
  6. Las organizaciones integradas tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, siempre en el marco de los presentes Estatutos.
  7. Aquellas federaciones que consoliden con su federación estatal, utilizarán el CIF de su federación en todas las operaciones que realicen.
  8. Las Federaciones de nacionalidad y las uniones territoriales tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la CS de CCOO de les Illes Balears a través de los órganos de dirección de los cuales forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en su ámbito respectivo.
  9. Aceptan, los Estatutos de la CS de CCOO de les Illes Balears y su programa, la política sindical aprobada a los Congresos Confederados y en sus órganos de dirección y su política de administración y finanzas, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederado.
  10. Aceptan expresamente, la actuación de la Comisión de Garantías de la CS de CCOO de les Illes Balears y de la Comisión de Garantías de la CS de CCOO de España, así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse, comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.
  11. Determinarán la composición de sus congresos de conformidad a los presentes Estatutos, respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del congreso.

12. Sus representantes legales serán, a todos los efectos, sus secretarios generales en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su mandato. Tendrán los poderes y las facultades legales que se les reconozca en los presentes Estatutos. Si entre congreso y congreso, el secretario o la secretaria general de cualquier organización integrada en la CS de CCOO de les Illes Balears dimitiera o muriera, podrá elegirse por mayoría absoluta en el Consejo de la organización correspondiente hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado al efecto si así lo decidiera el órgano de dirección mencionado. Los secretarios y secretarías generales de las federaciones y uniones territoriales no se podrán reelegir por más de tres mandatos.
13. Ser secretario o secretaria general de una federación de nacionalidad o unión territorial será incompatible con ser diputado, diputada, senador o senadora de las Cortes Generales; diputado o diputada autonómicos; alcalde, alcaldesa, regidor o regidora; ser miembro del equipo de gobierno de ayuntamientos o Consejos Insulares, del gobierno del Estado o del gobierno de la Comunitat Autònoma; o secretario o secretaria general de un partido político. 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 una Federación de Nacionalidad, Unión Comarcal e Insular.

**Artículo 19. Competencias de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

- 15 Son competencias exclusivas de los órganos de la CS de CCOO de les Illes Balears, a resguardo de lo que se dispone en los Estatutos de la CS de CCOO de España, las siguientes:
- a) La elaboración y aplicación de la política general de CCOO en el ámbito de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
  - b) Nombrar a los representantes institucionales de CCOO ante los organismos e instituciones de ámbito autonómico, y de ámbito local, comarcal o insular en el supuesto de que no exista estructura territorial en el ámbito correspondiente.
  - 20 c) Las relaciones de ámbito autonómico con otros sindicatos, asociaciones empresariales e instituciones públicas o privadas, y con otros sindicatos, asociaciones empresariales e instituciones públicas o privadas de ámbito local, comarcal o insular en el supuesto de que no exista estructura territorial en el ámbito correspondiente.
  - d) La definición de la política general a seguir en materia de contratación en el ámbito de la CS de CCOO de les Illes Balears y la fijación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la CS de CCOO de les Illes Balears.
  - 25 e) La compra o alquiler de cualquier clase de bienes inmuebles.
  - f) La definición de la estructura de los servicios (sean de la índole que sean), así como la fijación de las tarifas de cobro de los mismos.
  - g) El establecimiento de la carta financiera en la cual se fijen las medidas de control contable y financiero de las Federaciones y/o Sindicatos Regionales.
  - 30 h) Elaborar sus Estatutos y Reglamentos.
  - i) Conocer, previa comunicación por parte de las Federaciones de Nacionalidad y las Uniones Territoriales, las fechas de celebración de sus Congresos y Asambleas, que se celebrarán de acuerdo con los criterios generales establecidos, y los documentos, normas y ponencias que acuerde la CS de CCOO de les Illes Balears.
  - 35 j) Representada por los miembros de su Comisión Ejecutiva, tiene el derecho a estar presente con derecho a voz en todas las reuniones de los órganos de representación y dirección de las Federaciones de nacionalidad y las Uniones Territoriales y sus órganos inferiores.
  - k) La adopción y revisión de medidas disciplinarias a través de la Comisión de Garantías en el ámbito de sus competencias.
  - 40 l) La convocatoria de huelgas, manifestaciones y movilizaciones de carácter autonómico y la adopción de medidas de conflicto colectivo de ámbito autonómico.
  - m) Los arbitrajes y mediaciones, ya sean individuales o colectivos en materia electoral y laboral.
  - n) Las publicaciones de CCOO de ámbito autonómico.
  - o) Cualesquier otra que se establezca en estos Estatutos o le deleguen otras organizaciones.

**Artículo 20. Responsabilidad de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

- 45 1. La CS de CCOO de les Illes Balears no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de la CS de CCOO de les Illes Balears. Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de la CS de CCOO de les Illes Balears.
- 50 2. La CS de CCOO de les Illes Balears no responderá de la actuación sindical de las federaciones de nacionalidad, uniones territoriales y estructuras organizativas en ellas integradas, adoptada por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 18.2 y 36 (acción sindical) de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de la CS de CCOO de les Illes Balears.
- 55 3. La CS de CCOO de les Illes Balears no responderá de las actuaciones de sus afiliados cuando éstas lo sean a título personal y no como representantes del Sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la CS de CCOO de les Illes Balears pudiera adoptar respecto a su afiliado.

**Artículo 21. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO de les Illes Balears.**

El incumplimiento de los Estatutos, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y de las decisiones adoptadas por el Consejo Confederal, del programa y de los principios inspiradores de la CS de CCOO de les Illes Balears, podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

El consejo Confederal podrá aprobar un reglamento que sin entrar en contradicción con el reglamento aprobado por el Consejo Confederal de España, definirá las faltas distinguiendo su calificación en faltas muy graves, graves y leves, así como las sanciones en orden a su gravedad.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en el determinadas.
- b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, el órgano sancionador designará una Comisión Gestora que actuará, por delegación del órgano sancionador, según las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. Se podrán presentar una o varias listas completas de miembros para componer la Comisión Gestora, que deberá estar integrada, al menos, por un miembro del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos. La Comisión Gestora convocará y realizará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso o asamblea extraordinarios de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada. Durante dicho periodo y hasta la celebración del Congreso, quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano sancionado. 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.

Por faltas graves:

- a) Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro tipo.
- b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará un interventor del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.
- c) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos.

Per faltas lleus:

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

Este reglamento contendrá los requisitos y los órganos competentes para adoptar sanciones, así como la actuación a seguir en los casos de inhabilitación constatada de los órganos competentes, los plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos de recurso frente a las comisiones de garantías y cualquier otra condición que deba de respetarse para la adopción de medidas disciplinarias.

En la necesidad de adoptar medidas disciplinarias, antes de aprobar sanción alguna se respetará el derecho de audiencia del órgano interesado.

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

1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de estructuras organizativas integradas en la CS de CCOO de les Illes Balears, la Ejecutiva inmediatamente superior, de rama en su ámbito y de territorio en el suyo, designará una dirección provisional que sustituya tal órgano y que convocará un congreso o asamblea extraordinarios del ámbito que corresponda porque proceda a la elección de la nueva dirección. Las personas dimitidas no podrán formar parte de la dirección provisional. El plazo máximo para convocar el congreso será de doce meses. La fecha de convocatoria tendrá que ser ratificada por el Consejo del ámbito correspondiente al órgano que designó la dirección provisional. Durante el periodo de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección auto disuelto o dimitido, así como la de todos sus miembros, derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección.
2. Previamente a la designación de la dirección provisional, el órgano competente para lo cual tendrá que tratar de consensuar el nombramiento de esta.
3. Se considerará dentro del supuesto de dimisión que el órgano colegiado haya visto reducidos los miembros escogidos directamente en el congreso a menos de la mitad.
4. Los miembros de la dirección provisional podrán ser miembros natos al congreso que se convoque en los mismos términos previstos para los miembros de las comisiones gestoras en el artículo 21 de estos Estatutos.



### **Artículo 23. Acuerdos de los Órganos.**

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

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

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

## **IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN LA CS DE CCOO DE LES ILLES BALEARS**

### **Artículo 24. Integración en la CS de CCOO de les Illes Balears.**

1 La solicitud de integración de una federación, una unión territorial o una organización sectorial en la CS de CCOO de les Illes Balears deberá instarse a la Comisión Ejecutiva y, posteriormente, aprobarse por el Consejo de la CS de CCOO de les Illes Balears.

15 2 La integración en la CS de CCOO de les Illes Balears por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los Estatutos y la política sindical de la CS de CCOO de les Illes Balears. Particularmente, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 18.1 de los Estatutos.

### **Artículo 25. Formas especiales de asociación a la CS de CCOO de les Illes Balears.**

20 1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen, podrán establecer formas especiales de asociación a la CS de CCOO de les Illes Balears. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Confederal a instancias de la Comisión Ejecutiva Confederal.

2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a la CS de CCOO de les Illes Balears 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 Confederal a instancias de la Comisión Ejecutiva Confederal.

25 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.

## **V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA CS DE CCOO DE LES ILLES BALEARS.**

### **Artículo 26. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

Los órganos de dirección de la CS de CCOO de les Illes Balears, son:

- a) El Congreso Confederal.
- b) La Conferencia Confederal.
- c) El Consejo Confederal.

35 d) La Comisión Ejecutiva Confederal.

Los órganos de coordinación de la CS de CCOO de les Illes Balears, son:

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

40 El cargo de representación de la CS de CCOO de les Illes Balears, es el secretario o secretaria general con las funciones y competencias que se expresan en el art. 32.

### **Artículo 27. Congreso Confederal.**

El Congreso Confederal es el máximo órgano deliberante y decisorio de la CS de CCOO de les Illes Balears.

45 a) Composición: El Congreso Confederal, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el secretario o secretaria general, la Comisión Ejecutiva Confederal y, a partes iguales, por representantes de las federaciones, por un lado, y de las uniones territoriales, 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 Confederal serán elegidos según la normativa que regule la convocatoria y funcionamiento de este.

b) Funcionamiento:

1. El Congreso Confederal será convocado por el Consejo Confederal cada cuatro años con carácter ordinario.

2. Con carácter extraordinario será convocado por el Consejo Confederal cuando así lo apruebe la mayoría absoluta de sus miembros, o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.
  - 5 3. Los congresos ordinarios serán convocados, al menos, con seis meses de antelación, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con tres meses de antelación al inicio de las asambleas de Nivel I; el Reglamento y el Informe general, al menos, con un mes de antelación al inicio del congreso, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.
  - 10 4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de Estatutos de la Confederación en los apartados de definición de principios y definición de la Confederación, que requerirán mayoría de dos tercios.
  5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso será establecida por el Consejo Confederal.
- c) Funciones y competencias:
1. Determinar la orientación sociopolítica, la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la CS de CCOO de les Illes Balears.
  - 15 2. Aprobar y modificar el programa de la de la CS de CCOO de les Illes Balears.
  3. Aprobar y modificar los Estatutos de la CS de CCOO de les Illes Balears.
  4. Aprobar la composición del Consejo Confederal.
  5. Elegir al secretario o secretaria general de la CS de CCOO de les Illes Balears mediante sufragio libre y secreto.
  - 20 6. Elegir la Comisión de Garantías y la Comisión de Control Administrativo y Financiero, salvo que por acuerdo congresual se deleguen las funciones de esta última en la Comisión Confederal de Control Administrativo y Financiero de la CS de CCOO de España.
  7. Elegir la Comisión Ejecutiva Confederal mediante sufragio libre y secreto.
  8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de la CS de CCOO de les Illes Balears y/o su fusión con otra organización sindical.
  - 25 9. Reconocer el carácter de corriente sindical.

### **Artículo 28. Las conferencias confederales.**

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

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Confederal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo Confederal y al menos tantos delegados y delegadas como miembros del mismo Consejo Confederal, estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las organizaciones del artículo 17.1.

### **Artículo 29. El Consejo Confederal.**

El Consejo de la CS de CCOO de les Illes Balears es el máximo órgano de dirección y representación entre congreso y congreso.

- a) Composición. El Consejo Confederal estará integrado por:
- 40 1. La Comisión Ejecutiva Confederal incluido el secretario o secretaria general de la CS de CCOO de les Illes Balears.
  2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de las federaciones, por una parte, y de las uniones territoriales de otra parte y en proporción a las cotizaciones previstas en el artículo 27.a). Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Reglamento del Consejo Confederal con los mismos criterios anteriores. Los secretarios o secretarías generales de las federaciones y uniones territoriales son miembros del Consejo Confederal y forman parte de la cuota de delegados y delegadas que les corresponda. El resto de miembros serán elegidos en su respectivo consejo necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el artículo 11 de los presentes Estatutos.
  - 45 3. El Consejo Confederal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, incorporará a las reuniones con voz pero sin voto, a miembros de la CS de CCOO de les Illes Balears cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.
- b) Funcionamiento:
- 50 1. El Consejo Confederal será convocado por la Comisión Ejecutiva Confederal al menos 3 veces al año con carácter ordinario, y cada vez que lo soliciten un tercio de los miembros del Consejo Confederal, con carácter extraordinario. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.
  - 55 2. Las resoluciones y decisiones del Consejo Confederal se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos.

c) Funciones y competencias:

1. Discutir y decidir sobre la política general de la CS de CCOO de les Illes Balears entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva Confederal, evaluando el Informe anual del balance de actividades que presentarán las secretarías.
- 5 2. Convocar el Congreso de la CS de CCOO de les Illes Balears. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en la CS de CCOO de les Illes Balears.
3. Aprobar anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.
- 10 4. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las federaciones, uniones territoriales y organizaciones sindicales que así lo soliciten.
5. Conocer anualmente los informes sobre sus actividades elaborados por la Comisión de Control Administrativo y Financiero y la Comisión de Garantías Confederal.
- 15 6. El Consejo Confederal, por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros, podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal entre congreso y congreso, siempre y cuando no supere un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.
7. Aprobar por mayoría absoluta, los siguientes reglamentos:
  - a) El reglamento de funcionamiento del Consejo Confederal y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.
  - 20 b) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.
  - c) Los reglamentos de desarrollo estatutario.
  - d) Los que el propio Consejo Confederal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.
8. Convocar las conferencias confederales.
- 25 9. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.
10. En la primera reunión de cada año, aprobará a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal los temas que deberá tratar el Comité Confederal en sus cuatro reuniones ordinarias.
11. Modificar las denominaciones de las Organizaciones Confederadas recogidas en el artículo 17. 1 a) y b) cuando por cualquier circunstancia estatutaria cambien el nombre recogido en dicho artículo, así como a modificar e incluir las disposiciones necesarias que, por imperativos legales, sea necesario adaptar en los Reglamentos confederales vigentes.
- 30 12. Adaptar los Estatutos a las modificaciones que dimanen de las leyes y de las resoluciones de la Comisión de Garantías Confederal.
13. Modificar y adecuar los Estatutos en el supuesto que contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos de la CS de CCOO de España.
- 35 14. Los acuerdos y resoluciones del Consejo Confederal serán de obligado cumplimiento para todas las estructuras organizativas integradas en la CS de CCOO de les Illes Balears.

**Artículo 30. La Comisión Ejecutiva Confederal.**

La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección de la CS de CCOO de les Illes Balears que lleva a la práctica las directrices y decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo Confederal.

- 40 a) Composición: El Congreso Confederal fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la comisión de candidaturas y de conformidad con el Reglamento del propio Congreso Confederal. Se asegurará un tiempo mínimo de un año de afiliación para poder ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal.
- b) Funcionamiento:
  - 45 1. La Comisión Ejecutiva Confederal funcionará colegiadamente convocada por el secretario o secretaria general o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.
  2. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.
  3. Elegirá los responsables de área y secretarías de entre sus miembros, configurando estos, junto con el secretario o secretaria general, el Secretariado Confederal o Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva Confederal para atender la dirección y decisiones cotidianas entre reuniones de la misma.
  - 50 4. Sus miembros podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO de les Illes Balears, de lo que serán informados las estructuras intermedias.
  5. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, tendrá un reglamento interno.
  - 55 6. Responderá ante el Congreso al término de su actuación, y ante el Consejo Confederal entre congreso y congreso.

## c) Funciones y competencias:

1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo Confederal, asegurando la dirección permanente de la actividad de la CS de CCOO de les Illes Balears, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Confederal.
- 5 2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la CS de CCOO de les Illes Balears.
3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la CS de CCOO de les Illes Balears.
4. Coordinar las actividades del Consejo Confederal, de las secretarías y de los servicios técnicos de la CS de CCOO de les Illes Balears.
5. Mantener contactos periódicos con todas las federaciones y uniones territoriales.
- 10 6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la CS de CCOO de les Illes Balears.
7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la CS de CCOO de les Illes Balears.
8. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones confederales, 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.
- 15 9. Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de rama o territorial entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el consejo de la organización afectada.
- 20 10. Potenciará la creación de las secretarías de la Mujer en las organizaciones territoriales y federales e impulsará las que ya existen. Las secretarías de la Mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.
11. Potenciar las secretarías de juventud.
12. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

**Artículo 31. El Comité Confederal.**

25 Es el órgano para la dirección y coordinación confederal compuesto por los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal y por los secretarios y secretarías generales de las organizaciones confederadas que se relacionan en el artículo 17.1 en los que concurren las máximas responsabilidades en la dirección de la Confederación.

30 Este órgano participará en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación, en especial lo referido a las estrategias de diálogo social y negociación colectiva y gestión de recursos confederales, de manera previa al inicio del proceso estatuario establecido, además de todos los temas propuestos en desarrollo del art. 28. c) 10 y aquellas otras que por razones de necesidad proponga el propio Comité Confederal o la Comisión Ejecutiva Confederal.

El Comité Confederal se reunirá al menos cuatro veces al año.

**Artículo 32. Secretario o secretaria general de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

- 35 a) Es el representante legal y público de la CS de CCOO de les Illes Balears. Actúa bajo acuerdo colegiado del Consejo Confederal y de la Comisión Ejecutiva Confederal siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de la CS de CCOO de les Illes Balears
- 40 b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva Confederal se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.
- c) Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de la CS de CCOO de les Illes Balears.
- d) En caso de ausencia, la Comisión Ejecutiva Confederal, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al secretario o secretaria general durante el periodo que dure su ausencia.
- 45 e) Si, entre congreso y congreso, el secretario o secretaria general de la CS de CCOO de les Illes Balears dimitiese o falleciese, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Confederal. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un secretario o secretaria general, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.
- 50 f) Presidirá las reuniones de la Comisión Ejecutiva Confederal, y las del Consejo Confederal, así como las del Secretariado o Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva Confederal y las del Comité Confederal.
- g) El secretario o secretaria general no podrá ser reelegido por más de tres mandatos.
- h) Presentará el informe al Congreso Confederal en nombre del Consejo Confederal, e informes periódicos a los Consejos Confederales en nombre de la Comisión Ejecutiva Confederal, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

**Artículo 33. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

La condición de miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de la CS de CCOO de les Illes Balears o de responsable directo de una secretaría confederal, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las funciones siguientes:

- 5 - Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.
- Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- Miembro de los Parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.
- Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales. Presidente, presidenta, consejero o consejera insular.
- 10 - Cualquier cargo de designación directa por parte del gobierno del Estado, o de alguna de las administraciones o empresas públicas.
- Secretario o secretaria general de un partido político.
- Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
- Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.
- 15 - Miembros de Consejos de Administración de empresas ya sean públicas o privadas, salvo en caso de ser el representante nombrado por la CS de CCOO de les Illes Balears.
- Dirigir y/o formar parte del consejo de administración u órganos de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc. cuyos fines sean los de colaborar o llevar a cabo actividades empresariales relacionadas con las actividades y servicios del sindicato o dependientes de este, salvo en caso de ser el representante nombrado por la CS de CCOO de les Illes Balears.
- 20

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 estuviere encuadrado.

- 25 Ser responsable de una secretaría confederal de la CS de CCOO de les Illes Balears será incompatible con el ejercicio de responsabilidades directas en otras organizaciones de la misma. Asimismo, será incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal con el desempeño de la secretaría general de cualquiera de las organizaciones integradas en la CS de CCOO de les Illes Balears.

## VI. ÓRGANOS DE GARANTIAS Y CONTROL.

**Artículo 34. La Comisión de Garantías de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

- 30 1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en la CS de CCOO de les Illes Balears sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección confederales.
- 35 2. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso Confederal y estará compuesta al menos por cinco miembros titulares y dos miembros suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de la CS de CCOO de les Illes Balears ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO de les Illes Balears. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO de les Illes Balears.
- 40 3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de algún miembro titular de la Comisión de Garantías, pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular.
- 45 4. En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Confederal.
- 50 5. Las resoluciones de la Comisión de Garantías deberán dictarse en el plazo máximo de un mes. Para el caso específico de los procesos congresuales se establecerá un procedimiento extraordinario de urgencia con el objeto de reducir al máximo posible los plazos de resolución. Este procedimiento de urgencia será objeto de su desarrollo reglamentario aprobado por el Consejo Confederal.
- 6. La Comisión de Garantías Confederal se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Confederal, para su funcionamiento.
- 7. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de la CS de CCOO de les Illes Balears.
- 55 8. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.

9. Se requerirá un tiempo mínimo de un año de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.
10. Contra las resoluciones de la Comisión de Garantías de la CS de CCOO de les Illes Balears, cabe recurso ante la Comisión de Garantías de la CS de CCOO de España.

### **Artículo 35. La Comisión de Control Administrativo y Financiero.**

- 5 1. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de la CS de CCOO de les Illes Balears.
2. Será elegida por el Congreso Confederal, siempre en nombre impar, salvo que por acuerdo congresual se deleguen estas funciones en la Comisión de Control Administrativo i Financiero de la CS de CCOO de España, estará compuesta por tres miembros titulares y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos de la CS de CCOO de les Illes Balears ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO de les Illes Balears. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de la CS de CCOO de les Illes Balears.
- 10 3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Control Administrativo y Financiero, pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular.
- 15 4. En el caso de que la Comisión de Control Administrativo y Financiero llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso, podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo de la CS de CCOO de les Illes Balears.
- 20 5. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tendrá derecho a auditar a cualquier órgano de dirección de la CS de CCOO de les Illes Balears i de las estructuras organizativas en ella integradas i a solicitar la información que le sea precisa para su actividad.
- 25 6. Realizar las auditorías que en su momento le requieran los órganos de dirección de la CS de CCOO de les Illes Balears o la Comisión de Garantías..
7. Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesaria la actuación de ambas, preservando cada comisión su ámbito competencial.
8. Revisará los estados de cuentas confederales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo confederal.
- 30 9. La Comisión de Control Administrativo y Financiero se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Confederal, para su funcionamiento.
10. Si a juicio ponderado y unánime de la Comisión de Control Administrativo y Financiero, se hubiera producido daño o quebranto grave en la situación patrimonial o financiera de la Confederación, o cualquiera de las estructuras organizativas en ella integradas, como consecuencia de actuaciones irregulares en la gestión económica de las mismas, la Comisión podrá proponer la exigencia de responsabilidades ante los órganos de dirección correspondientes a la organización afectada.
- 35 11. Se requerirá un tiempo mínimo de un año de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.

## **VII. ACCIÓN SINDICAL.**

### **Artículo 36. Principios generales de la acción sindical de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

Los órganos confederal acuerdan la acción sindical de la CS de CCOO de les Illes Balears. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por la CS de CCOO de les Illes Balears.

Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Confederal y, en su defecto, por la Comisión Ejecutiva Confederal de la CS de CCOO de les Illes Balears:

- a) Aquellas propuestas de Acción Sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de la CS de CCOO de les Illes Balears, a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.
- b) Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de repercusión autonómica.

## **VIII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES, SERVICIOS TÉCNICOS I PATRIMONIO DOCUMENTAL.**

### **Artículo 37. Órgano de Prensa de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

El medio de expresión y difusión de la CS de CCOO de les Illes Balears es «Unitat». Todos los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO de les Illes Balears recibirán esta publicación, y están obligados a promover que llegue a toda la afiliación y a los trabajadores y trabajadoras en general. Así mismo, «Unitat» será lugar de debate y reflexión. Se promoverán desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de la CS de CCOO de les Illes Balears.

**Artículo 38. Fundaciones de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

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

5 **Artículo 39. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

La CS de CCOO de les Illes Balears, 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 y trabajadoras afiliados como para los que no lo sean, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro.

10 **Artículo 40. Patrimonio documental de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

15 El patrimonio documental de la CS de CCOO de les Illes Balears está compuesto por el conjunto de documentos producidos, recibidos o reunidos por los diferentes órganos de la \*CS de CCOO de las Islas Baleares y de sus estructuras organizativas, así como por las personas físicas a su servicio en el ejercicio de sus responsabilidades. La \*CS de CCOO de las Islas Baleares y las suyas sus estructuras organizativas, mientras que titulares, son responsables del patrimonio documental y su gestión a través del Sistema de Archivos de CCOO.

## **IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN**

**Artículo 41. Principios de la actuación económica.**

La actividad económica de la CS de CCOO de les Illes Balears se desarrollará de acuerdo a los siguientes principios:

20 Autonomía de Gestión: la CS de CCOO de les Illes Balears dispone de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.

Dicha autonomía implica:

- 25 a) La capacidad para aprobar sus presupuestos.
- b) La gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular y el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los presentes Estatutos y sus normas de desarrollo.

Gestión presupuestaria: El presupuesto la CS de CCOO de les Illes Balears constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.

30 En el marco de los Estatutos y presupuestos aprobados la CS de CCOO de les Illes Balears i las organizaciones federativas podrán concertar entre sí, por mutuo acuerdo expreso de los órganos ejecutivos correspondientes, la gestión operativa de la autonomía presupuestaria de todas o algunas de sus organizaciones, la prestación de servicios básicos a los afiliados y afiliadas, trabajadores y trabajadoras, o la realización de actividades conjuntas.

Gestión no lucrativa: Los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada, se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de la CS de CCOO de les Illes Balears, sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquellos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.

35 Las retribuciones percibidas, en su caso, por los miembros de los órganos de dirección y cargos de representación tendrán la consideración de salario por la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena o compensación de gastos, sujeto al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.

Información y transparencia: La CS de CCOO de les Illes Balears está obligada al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo y a:

- 40 a) Informar periódicamente y dar la máxima difusión a sus presupuestos y cuentas anuales, al menos en sus elementos básicos, a través de sus órganos de difusión.
- b) Disponer de:
- 45 1. Un registro de contabilidad donde figuren sus estados de ingresos-y gastos y su balance general.
2. Un registro de afiliadas y afiliados.
3. Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.
4. Un registro de apoderamientos.
- c) El Consejo Confederal aprobará un reglamento que regule el acceso de los afiliados y las afiliadas a la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del sindicato, así como la utilización de los ficheros de las personas afiliadas y delegados en los términos establecidos en el artículo. 10 h) de los presentes Estatutos.
- 50 d) Toda empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier estructura de CCOO tendrá que cumplir la normativa laboral y los convenios colectivos correspondientes, especialmente el en lo referente a los derechos sindicales.

**Artículo 42. Patrimonio y financiación de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

Los recursos y bienes de la CS de CCOO de les Illes Balears estarán integrados por:

1. La parte proporcional de las cuotas de los afiliados que les resulte de aplicación.
2. Las donaciones y legados en favor de las mismas y por el capital que acumule a lo largo de su gestión.
- 5 3. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada.
4. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
- 10 5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatuarios.
6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a la CS de CCOO de les Illes Balears.
7. El patrimonio documental.

Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las administraciones públicas.

- 15 La aceptación de ingresos y su formalización corresponden exclusivamente a la CS de CCOO de les Illes Balears. Sólo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones en que se estructura la CS de CCOO de les Illes Balears.

**Artículo 43. Balance y Presupuesto de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

- 20 Anualmente, la Comisión Ejecutiva de la CS de CCOO de les Illes Balears presentará al Consejo Confederal un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de su actividad y de las demás estructuras organizativas en ella integradas y sus cuentas anuales.

La CS de CCOO de les Illes Balears podrá establecer en los correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente.

**Artículo 44. La actividad mercantil y fundacional.**

25 La CS de CCOO de les Illes Balears podrá desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto confederal de CCOO. Su aprobación corresponde al Consejo Confederal de la CS de CCOO de les Illes Balears previo informe favorable del Consejo Confederal de la CS de CCOO de España.

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

**Artículo 45. Obligaciones de las organizaciones integradas en la CS de CCOO de les Illes Balears.**

Todas las organizaciones integradas en la CS de CCOO de les Illes Balears tienen la obligación de cotizar a través de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR)

- 35 Las organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos por el Consejo Confederal, no podrán ejercer el derecho de voto en tanto en cuanto no hayan regularizado la situación.

Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos de rama y territorio inmediatamente superiores. A través de los mecanismos contemplados en la Comisión Ejecutiva de la CS de CCOO de les Illes Balears, se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las estructuras organizativas integradas.

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

- 45 La CS de CCOO de les Illes Balears 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.

**Artículo 46. Personal al servicio de la CS de CCOO de les Illes Balears.**

- 50 Aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para la realización exclusiva de tareas no sindicales, que presten sus servicios a la CS de CCOO de les Illes Balears se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen.

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



5 Estas personas no incluidas en la relación laboral con el Sindicato sino que mantienen una relación de mandato congresual son las que se dedican preponderantemente a tareas típicamente sindicales de atención a afiliados, visitas a empresas, realización de elecciones sindicales, participación en negociaciones colectivas, participación institucional, participación en los ERE's, elaboración de plataformas reivindicativas, entre otras, etc., a pesar de que no sean miembros de ejecutivas o órganos de dirección regulares de CCOO.

## **X. DISOLUCIÓN DE LA CS DE CCOO DE LES ILLES BALEARS.**

### ***Artículo 47. Disolución de la CS de CCOO de les Illes Balears o de las estructuras organizativas integradas.***

10 Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos, se podrá proceder a la disolución de la CS de CCOO de les Illes Balears. Su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general, quedarán integrados en el patrimonio de la CS de CCOO de España.

En los supuestos de disolución de una unión territorial o federación de nacionalidad, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general, quedarán integrados en el patrimonio de la CS de CCOO de les Illes Balears, excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones de nacionalidad o entre uniones territoriales, en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple.

## **XI. DISPOSICIONES.**

### ***Artículo 48. Disposición de desarrollo de los procesos congresuales.***

20 A los efectos de aplicación del artículo 22, no se considerará como dimisión cuando uno o varios miembros del órgano colegiado tengan que abandonarlo por haber sido elegidos para desempeñar cargos en otro órgano de dirección superior en cualquiera de las estructuras de rama o territorio confederadas, si esta se produce dentro de los plazos establecidos en las normas congresuales para el desarrollo de los Congresos de las organizaciones del artículo 17.1.

A estos efectos, los nuevos miembros incorporados al órgano para cubrir estas dimisiones tendrán el mismo tratamiento que los elegidos directamente en el Congreso correspondiente.

## ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA CS DE CCOO DE LES ILLES BALEARS.

En relación con el artículo 32 b) de los Estatutos, el secretario general o secretaria general tendrá las siguientes facultades:

- 5 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.
- 10 Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuentent o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales.
- 15 Operar con bancos, cajas de ahorro y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.
- 20 Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la CS de CCOO de les Illes Balears, o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la CS de CCOO de les Illes Balears y las organizaciones relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la CS de CCOO de les Illes Balears así como de la propia CS de CCOO de las Illes Balears y de sus organizaciones.
- 25 Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la legislación en relación con planes y fondos de Pensiones, estén o no constituidos con participación de CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones. Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, contenciosos-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones
- 30 en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver posiciones.
- 35 Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.
- 40 Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamientos inscribibles y además derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudos, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada,
- 45 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.
- 50 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.
- 55 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 y Hacienda, 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.
- 60 Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de la CS de CCOO de les Illes Balears, 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.
- 65