



UNIVERSIDAD
POLITECNICA
DE VALENCIA



ADE

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

TRABAJO FIN DE CARRERA

DIPLOMATURA EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE COMISIONES
OBRERAS. ESTUDIO Y ANÁLISIS DE SU ESTRUCTURA.
PROPUESTA DE MEJORA EN EL SECTOR SINDICAL DE
LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT
VALENCIANA

Alumno: Antonio Fidel de la Dueña Jiménez.

Profesor director: D. José María Torralba Martínez.

Valencia, 26 de octubre de 2012

SUMARIO

	Pág.
SUMARIO.....	2
INDICES.....	4
INDICE DE FIGURAS	9
INDICE DE GRAFICOS	9
INDICE DE TABLAS	10
INDICE DE MAPAS.....	10
ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS	11
PROLOGO	13
MEMORIA	14
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN. EL SINDICATO.....	15
CAPITULO II: LA ESTRUCTURA INTERNA DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIA.....	45
CAPITULO III: EL SECTOR DE LA GENERALITAT DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIÀ.....	76
CAPITULO IV: PROPUESTA DE MEJORAS.....	108
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y PLAN DE CONTINUACION	135
BIBLIOGRAFÍA Y PUBLICACIONES.....	138
DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS CONSULTADOS	138
ANEXO I: LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAIS VALENCIA	140
ANEXO II: LA FEDERACIÓN SINDICAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS	178
ANEXO III: LA FEDERACIÓN SINDICAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIA.	204
ANEXO IV: RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR AUTONÓMICO DE LA GENERALITAT VALENCIANA DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIÀ.	225

ÍNDICES

ÍNDICES DE CONTENIDO

	<i>Pág.</i>
SUMARIO.....	2
INDICES.....	4
INDICE DE FIGURAS	9
INDICE DE GRAFICOS	9
INDICE DE TABLAS	10
INDICE DE MAPAS.....	10
ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS	11
PROLOGO	13
MEMORIA	14
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN. EL SINDICATO.....	15
1.1.- Introducción.....	16
1.1.1.- Objeto del trabajo	16
1.1.2.- Delimitación de la unidad objeto de estudio	16
1.1.3.- Objetivos.....	16
1.1.4.- Normativa a seguir para la realización del trabajo.....	17
1.1.5.- Justificación de las asignaturas relacionadas.....	18
1.1.6.- Metodología y plan de trabajo	23
1.1.7.- Estructura documental.....	24
1.1.8.- El trabajo fin de carrera en el marco de otros Trabajos fin de carrera.....	25
1.2.- El sindicato	28
1.2.1.- Introducción al sindicalismo. ¿Qué es un sindicato?	28
1.2.2.- Los objetivos de los sindicatos	29
1.2.3.- Principios del sindicalismo	32
1.2.4.- Antecedentes del sindicalismo	33
1.2.5.- La aparición de Comisiones Obreras en España. Desde la lucha en la transición hasta nuestros días	35
1.3.- El derecho de sindicación	42
CAPITULO II: LA ESTRUCTURA INTERNA DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIA.....	45
2.1.- Introducción a la estructura de Comisiones Obreras	46
2.2.- La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. del País Valencià	54

2.2.1.- Definición y principios	54
2.2.2.- Órganos de dirección, representación y coordinación de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.	56
2.2.3.- Los sectores.....	58
2.2.4.- Distribución territorial	67
2.2.5.- Recursos humanos	70
CAPITULO III: EL SECTOR DE LA GENERALITAT DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIÀ.....	76
3.1.- Introducción a las funciones y recursos humanos. Normativa legal aplicable	77
3.1.1.- Introducción y relación de entidades públicas y privadas	77
3.1.2.- Entidades públicas y privadas objeto del presente T.F.C.....	80
3.1.3.- Normativa legal aplicable: funciones y recursos humanos	87
3.2.- El sector de la generalitat de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. situación actual	89
3.2.1.- Introducción	89
3.2.2.- Estructura actual del S.A.G. de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. en la provincia de Valencia.....	91
3.2.3.- Las secciones sindicales	99
3.2.4.- Recursos materiales	106
CAPITULO IV: PROPUESTA DE MEJORAS.....	108
4.1.- Introducción.....	109
4.2.- Posibles mejoras.....	112
4.2.1.- Aprovechamiento de las estructuras federales y confederales.....	113
4.2.2.- Estructura interna de cara al trabajo sindical.....	113
4.2.3.- Ofrecer un mejor servicio al afiliado/a.....	122
4.3.- Propuesta de mejora seleccionada	124
4.3.1.- Justificación	124
4.3.2.- Metodología.....	125
4.3.3.- Diseño de la mejora.....	129
4.3.4.- Presupuesto	130
4.3.5.- Plan de contratación	133
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y PLAN DE CONTINUACIÓN	135
5.1.- Conclusiones.....	136
5.2.- Plan de continuación	137

BIBLIOGRAFÍA Y PUBLICACIONES.....	138
DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS CONSULTADOS	138
ANEXO I: LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAIS VALENCIA	140
1.- Introducción: la C.S. de CC.OO.....	141
2.- Estatutos, reglamentos, documentos, programas y ponencias	145
3.- Los estatutos de la C.S. de CC.OO. del P.V.	148
4.- Estructura de la C.S. de CC.OO. del P.V.	148
5.- Organos de dirección, coordinación y cargos de representación de la C.S. de CC.OO. del P.V.	158
5.1.- El congreso confederal.....	159
5.2.- Las conferencias confederales	162
5.3.- El consejo confederal	163
5.4.- La comision ejecutiva confederal.....	166
5.5.- El comité confederal	170
5.6.- El secretario o secretaria general confederal	171
5.7.- La comision de garantías.....	171
5.8.- La comisión de control administrativo y financiero	173
5.9.- Otros organos confederales: organos de prensa, fundaciones y servicios técnicos.....	174
ANEXO II: LA FEDERACIÓN SINDICAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS	178
1.- Definición y principios	179
2.- Los estatutos de la F.S.C. de CC.OO.....	183
3.- Estructura de la F.S.C. de CC.OO.....	183
4.- Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la F.S.C. de CC.OO.....	185
5.- Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la F.S.C.....	188
5.1.- El Congreso Federal.....	188
5.2.- La Conferencia Federal	190
5.3.- El Consejo Federal	190
5.4.- El Comité Federal	193
5.5.- La Comisión Ejecutiva Federal	195
5.6.- La Secretaría General.	199
5.7.- La Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva Federal	200

5.8.- Los Plenarios de Áres y Secretarías de trabajo Federales	200
5.9.- La Comisión de Garantías	201
5.10.- La Comisión Federal de Control Administrativo y Financiero	203
ANEXO III: LA FEDERACIÓN SINDICAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIA.	204
1.- Introducción	205
2.- El congreso federal.....	206
3.- Las conferencias federales.....	207
4.- El consejo federal	208
5.- La comisión ejecutiva federal	211
6.- El comité federal.....	217
7.- La secretaria general federal.....	218
8.- La comisión permanente de la comisión ejecutiva federal.	222
9.- Los plenarios de áreas federales.....	222
ANEXO IV: RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR AUTONÓMICO DE LA GENERALITAT VALENCIANA DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIÀ.	225
1.- Introducción a la normativa legal aplicable: funciones y recursos humanos	226
2.- La Constitución española	228
3.- La ley orgánica 11/1985 de libertad sindical de 2 de agosto	232
4.- El real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores	237
5.- La ley 7/2007 de 12 de abril, del estatuto basado del empleado público.	246
6.- Acuerdos sectoriales	256

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Estructura confederal y federal de CC.OO.	48
FIGURA 2: Divisionalización matricial de la organización de CC.OO.	51
FIGURA 3: Órganos de dirección, representación y coordinación de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.	57
FIGURA 4: Recursos humanos de los diferentes sectores de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.	75
FIGURA 5: Estructura de las Consellerias y OO.AA. de naturaleza administrativa de ellas dependientes.	86
FIGURA 6: Normativa legal básica aplicable al personal del Consell de la Generalitat Valenciana.	88
FIGURA 7: Estructura Sectorial de la F.S.C. del P.V.	91
FIGURA 8: Pirámide de la estructura orgánica del S.A.G.	92
FIGURA 9: Responsables de los Delegados/as del S.A.G.	93
FIGURA 10: Parte mensual de trabajo del S.A.G.	115
FIGURA 11: Proceso de toma de decisiones a raíz de los partes mensuales en el S.A.G.	116
FIGURA 12: Página de inicio de la Web http://www.xratelecom.es/	126
FIGURA 13: Grupos para envíos de sms de la Web http://www.xratelecom.es/	128
FIGURA 14: Pantalla de introducción de mensajes de sms.	128
FIGURA 15: Órganos de dirección, coordinación y de representación de la C.S. de CC.OO. del P.V.	159
FIGURA 16: Órganos de la estructura de la F.S.C. Estatal.	187
FIGURA 17: Órganos de dirección, representación y coordinación de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.	205
FIGURA 18: Estructura funcional por Áreas de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.	224
FIGURA 19: Relación y prelación normativa regulador del derecho de sindicación en España.	227

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO 1: Afiliación por sectores en septiembre de 2009.	66
--	----

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Afiliación de sectores en septiembre de 2009.....	65
TABLA 2: Recursos humanos de los diferentes sectores de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.	74
TABLA 3: Miembros de la Comisión de Coordinación del S.A.G.	90
TABLA 4: Amplitud y profundidad de los puestos del S.A.G.	96
TABLA 5: Número de delegados/as obtenidos en el ámbito del S.A.G. según actas de las EE.SS. celebradas entre octubre de 2012 a junio de 2011 en Valencia.....	98
TABLA 6: Secciones Sindicales del S.A.G. de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.	102
TABLA 7: Delegados/as con crédito horario y ámbito competencia.....	104
TABLA 8: Empleados/as públicos por Consellerias y % de afiliación del S.A.G.	106
TABLA 9: Ejemplo de base de datos de centros dependientes de la Conselleria de Justicia y Bienestar Social.....	119
TABLA 10: Precios de envíos de mensajes de telefonía móvil.	131
TABLA 11: Cuadro precios y según número de sms enviados aplicando la oferta de la empresa xtratelecom	132
TABLA 12: Número de delegados/as sindicales según número de trabajadores/as.....	235
TABLA 13: Número de delegados/as sindicales según número de trabajadores/as.....	239
TABLA 14: Número de delegados/as sindicales según número de trabajadores/as.....	245
TABLA 15: Número de delegados/as según número de trabajadores/as en las AA.PP.....	251
TABLA 16: Crédito horario según número de funcionarios/as en las AA.PP.	254
TABLA 17: Número de liberados sindicales según acuerdo de Mesa Sectorial de 19 de junio de 1995.....	257

ÍNDICE DE MAPAS

MAPA 1: Estructura territorial de la F.S.C. del P.V.....	68
MAPA 2: Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales de CC.OO. en España.	144
MAPA 3: La estructura intercomarcal de CC.OO. del P.V.....	152

ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

A.I.S.:	Acción, Intervención Social.
A.V.S.:	Agencia Valenciana de la Salud.
AA.PP.	Administraciones Públicas.
C.A.V.:	Comunidad Autónoma Valenciana.
C.N.T.:	Confederación Nacional del Trabajo.
C.O.N.C.:	Comisión Obrera Nacional de Catalunya.
C.O.S.:	Coordinadora de Organizaciones Sindicales.
C.R.D.O.:	Consejo Regulador de Denominación de Origen.
C.S.:	Confederación Sindical.
CC.OO:	Comisiones Obreras.
COMFIA:	Federación de Servicios Financieros y Administrativos.
D.F.:	Delegado Federal.
E.B.E.P.:	Estatuto Básico del Empleado Público.
E.D.:	Entidades de Derecho.
E.P.E.:	Entidades Públicas Empresariales.
EE.SS.:	Elecciones Sindicales.
EE.UU.:	Estados Unidos.
F.C.T.:	Federación de Comunicación y Transportes.
F.S.A.P.:	Federación de Servicios de Administración Pública.
F.S.C.:	Federación de Servicios a la Ciudadanía.
F.S.C.P.V.:	Federación de Servicios a la Ciudadanía del País Valencia
F.E.:	Federación de Enseñanza.
FEAGRA:	Federación Estatal Agroalimentaria.
FECOHT	Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo.
FECOMA:	Federación de Construcción, Madera y Afines
FES:	Federación Estatal de Sanidad.
FITEQA:	Federación Estatal Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines.
FM:	Federación Minerometalúrgica.
G.A.P.	Gestión y Administración Pública.
H.O.A.C.:	Hermanidad Obrera de Acción Católica.
I.E.S.:	Instituto de Educación Secundaria.
I.V.V.S.A.:	Instituto Valenciano de la Vivienda Sociedad Anónima.

ITV,s:	Inspección Técnica de Vehículos.
IVADIS:	Instituto Valenciano de Atención a los Discapacitados y Acción Social.
J.O.C.:	Junta de Obreros Cristiana.
L.O.L.S.:	Ley Orgánica de Libertad Sindical.
O.N.C.E.:	Organización Nacional de Ciegos Españoles.
O.P.E.,s:	Ofertas Públicas de Empleo.
OO.AA.:	Organismos Autónomos.
P.A.V.A.C.E.:	Pacto Valenciano para el Crecimiento y el Empleo
P.C.E.:	Partido Comunista de España.
P.S.O.E.:	Partido Socialista Obrero Español.
P.V.:	País Valencia.
PROP:	Oficina de Atención al Ciudadano.
PYME:	Pequeñas y Medianas Empresas.
RR.HH.:	Recursos Humanos.
S.A.E.:	Sector de Administración del Estado.
S.A.G.:	Sector de Administración de la Generalitat.
S.A.J.:	Sector de Administración de Justicia.
S.A.L.:	Sector de Administración Local.
S.I.:	Sindicato Intercomarcal.
S.M.S.	Short Message Service: servicio de mensaje corto
SS.CC.:	Servicios Centrales.
SS.SS.:	Secciones Sindicales.
SS.TT.:	Servicios Territoriales.
T.F.C.:	Trabajo Fin de Carrera.
TIC's	tecnologías de la información y Comunicación
U.G.T.:	Unión General de Trabajadores.
U.S.M.R.:	Unión Sindical de Madrid-Región.
U.S.O.:	Unión Sindical Obrera.

PRÓLOGO

Vivimos tiempos difíciles, tiempos dónde la crisis está amenazando a un modelo de Estado del Bienestar surgido tras la segunda guerra mundial. Este modelo de Estado tiene una débil defensa en los partidos políticos mayoritarios. De todos es sabido que los discursos esbozados en sus campañas electorales distan mucho de sus aplicaciones directas cuando éstos gobiernan, hechos que provocan el surgimiento de movimientos sociales que están comenzando a poner en duda el sistema de representación política actual. La defensa del sector público es una de sus avanzadillas más destacadas. Es en esta faceta cuando aparecen, como abanderados de estas protestas sociales que van apareciendo en nuestro mapa político, los sindicatos. Son numerosos los ejercicios de protestas, manifestaciones, paros, etc., que están protagonizando estos tiempos complicados.

El presente T.F.C. tiene el objetivo de analizar la organización sindical más importante en número de afiliados/as y delegados/as de España, Comisiones Obreras, pero centrándose en un sector que ejerce su acción sindical en el marco de las AA.PP. de la Generalitat Valenciana, y siempre dentro de una federación de rama. Debido a la falta de RR.HH. profesionales en estos tipos de organizaciones sectoriales el autor del presente T.F.C. ha intentado articular una base mínima de organización en este tipo de grupo sectorial. Como veremos estos equipos humanos se componen de delegados/as que provienen de diversos puestos de la Generalitat Valenciana, personal que se han formado y preparado en sus oposiciones para los puestos por los que optaron, no para encuadrar equipos de representación de trabajadores/as. Comenzando a describir la macro organización de CC.OO. desde su estructura estatal hasta la estructura sectorial, se intenta plasmar con este trabajo un manual de introducción al conocimiento de una estructura sindical establecida a través del estudio y análisis de sus Estatutos para acabar intentando plasmar una base mínima de organización sectorial, y más concretamente en el Sector de la Administración de la Generalitat de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.

MEMORIA

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN. EL SINDICATO

1.1.- INTRODUCCIÓN

1.1.1.- Objeto del trabajo

El presente trabajo tiene por objeto la aplicación a un caso práctico de conocimientos y técnicas, adquiridos a través de las asignaturas impartidas en los tres cursos de la Diplomatura en Gestión y Administración Pública. La finalidad es la delimitación de mejoras y su implementación de las mismas en un sector de una organización sindical estructurada en forma de federación.

1.1.2.- Delimitación de la unidad objeto de estudio

El Trabajo Final de Carrera se centra en el Sector de la Generalitat Valenciana (S.A.G.), enclavado dentro de la Federación de Servicios a la Ciudadanía del País Valencia (F.S.C.P.V.), federación que se encuentra confederada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencia (C.S.CC.OO.P.V.). Estudiar la organización de este sector, analizar los mecanismos de relación con los órganos de la F.S.C.P.V. y enfocar las posibles mejoras para desarrollar el potencial humano es la parte más importante del presente trabajo.

1.1.3.- Objetivos

El estudio, análisis y evaluación realizado en este Trabajo Fin de Carrera (T.F.C.) se centra en una organización sindical denominada Comisiones Obreras (CC.OO.) y más concretamente en la estructura y funcionamiento de un sector de la Federación de Servicios a la Ciudadanía denominado Sector de la Administración de la Generalitat. El análisis de la estructura de este sector, la medida de sus recursos humanos y materiales y el estudio de su campo de actuación en la provincia de Valencia será objeto de un intento de mejora y una crítica de los mecanismos actuales que perjudican el alcance de los objetivos

marcados. Sin embargo, el análisis organizacional del S.A.G. debe pasar por el estudio y análisis de la estructura federal y confederal en la que este sector se integra.

Así pues, el objetivo el presente T.F.C. vendrá recogido en su Capítulo IV donde se establecerán las bases para implementar mejoras, las cuáles serán enfocadas desde tres puntos de vista:

- a) Establecer mecanismos de mejora con respecto al aprovechamiento por el S.A.G. de las estructuras de la organización sindical, tanto federal como confederal en su ámbito territorial.
- b) Establecer mecanismos de mejora y control sobre coordinación, comunicación, formación y apoyo a los recursos humanos del S.A.G..
- c) Realizar propuestas de implementación de mejora organizacional y de servicios a los afiliados/as del S.A.G., con el fin de avanzar en la calidad del servicios prestados a los mismos.

1.1.4.- Normativa a seguir para la realización del trabajo

En el trabajo se ha seguido la normativa para la realización del prácticum en la titulación de Gestión y Administración Pública, Facultad de Administración y Dirección de Empresas, en cuanto a requisitos, estructura, contenidos y proceso a seguir.

En cuanto al conjunto del trabajo se ha tenido en cuenta que:

- 1) Esté basado en un problema real: la temática que se desarrolla en un sector de la F.S.C. del P.V. donde se intenta reestructurar y reorganizar el sector para mejorar el servicio dado y las necesidades a cubrir.

2) Ser fundamentalmente práctico y aplicado: se van a describir problemas y puntos críticos de la gestión llevada a cabo por el Sector de Administración de la Generalitat de la F.S.C. de CC.OO. del P.V., y se van a proponer mejoras, desarrollándose una de ellas de manera específica en el capítulo IV.

3) Apoyarse en las asignaturas cursadas: éstas constituyen los cimientos sobre los que argumentar el trabajo.

4) Estar relacionado con el trabajo profesional de un diplomado en Gestión y Administración Pública: evidentemente es la gestión lo que inspira la totalidad del trabajo.

En cuanto a las referencias bibliográficas, las citas se harán siguiendo las siguientes normas:

- ISO 690/1987 de referencias bibliográficas.
- ISO 690-2/1997, de referencias bibliográficas sobre los documentos electrónicos.

Aparecerán mediante el método del primer elemento y fecha (autor-fecha) y serán recopiladas en una lista bibliográfica (bibliografía y publicaciones) ordenada alfabéticamente.

1.1.5.- Justificación de las asignaturas relacionadas

La realización de la Diplomatura en Gestión y Administración Pública en la Universidad Politécnica de Valencia durante tres cursos consecutivos me ha permitido un mejor conocimiento de la Gestión en la Administración Pública y asumir ideas sobre la mejora de la gestión pública, en aras de la pretensión de una mejora permanente de la calidad en la prestación de servicios públicos.

Todas las asignaturas, en mayor o menor grado, me han aportado conocimientos sobre la Gestión pero, respecto al trabajo que a continuación se presenta, nos hemos apoyado, principalmente, en las siguientes:

- INFORMÁTICA Y DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA/
INFORMÁTICA BÁSICA

A la hora de trabajar con herramientas informáticas y ofimáticas en la elaboración de un T.F.C., esta asignatura ofrece las nociones básicas para un buen aprovechamiento de las mismas. La utilización de programas, diseño de gráficos y de tablas y la elaboración final del T.F.C. no serían posibles sin el aprendizaje que esta asignatura aporta.

- DERECHO CONSTITUCIONAL I Y II:

Es importante tener un profundo conocimiento la ley de la que emana el Derecho Administrativo, fuente directa de la regulación a la que están sometidas todas las organizaciones sindicales surgidas de las Administraciones Públicas.

Así, del estudio de la Constitución podemos encontrar, en su artículo 7, donde les confiere la “defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”. Seguidamente los somete a la Constitución y a la ley y establece una estructura y funcionamiento democráticos.

Por otra parte el trabajo de todo delegado sindical requiere de un conocimiento del Derecho Administrativo y del funcionamiento de su Comunidad Autónoma, sin olvidar el Estado descentralizado español y la asignación de competencias que tiene un origen constitucional, así como los entes que de ella emanan (Defensor del Pueblo, órganos judiciales, Tribunal Constitucional, etc...)

- **ESTRUCTURAS POLÍTICAS / FORMAS POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS POLÍTICAS /ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:**

El estudio de esta asignatura ha sido importante a la hora de conocer la estructura interna de una organización federal y confederal como CC.OO. Además, si pretendemos iniciar en implementar mejoras en este tipo de organizaciones es preciso conocer, no sólo como funciona ésta, sino también como es la estructura político-administrativa de nuestro país ya que CC.OO. se encuentra en esa estructura a estudiar.

- **INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA I Y II.**

Es una asignatura muy importante a la hora de iniciar y establecer mejoras en la organización objeto del presente trabajo. La creación de bases de datos y protocolos operativos tiene, en las organizaciones de hoy, un elemento primordial. La consecución de una estructura donde la información sea rápida, alcanzable y veraz supone conocer lo que las herramientas informáticas nos aportan. Sin el conocimiento profundo de estos elementos de trabajo sería imposible iniciarse en las mejoras propuestas, tales como creación de una base de datos de normativa aplicable, sentencias judiciales, modelos en procesos administrativos, etc...y principalmente, en la comunicación rápida que los flujos de información creados debe suministrar a las diferentes ramas organizacionales.

- **DERECHO ADMINISTRATIVO I Y II**

Prácticamente todo el trabajo que en una organización sindical en la esfera de una Administración Pública se realiza debe tener, como base en su actuación, el conocimiento profundo del Derecho Administrativo.

A la hora de crear e implementar mejoras en una organización sindical de este tipo es imprescindible un buen conocimiento de las normas que regulan,

no sólo su creación y principios organizativos y funcionales, sino también su actividad inherente.

La aprobación y publicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público ha aglutinado en su articulado diversas normas reguladoras del derecho sindical en las Administraciones Públicas. Esta norma tiene una consideración de básica en el ordenamiento jurídico administrativo, luego ha de ser considerada como punto de arranque a la hora de conocer la labor sindical a estudiar.

- **GESTIÓN ADMINISTRATIVA I, II Y III:**

El objeto del presente T.F.C. es mejorar la gestión dentro de la estructura orgánico-funcional de la F.S.C. de CC.OO. del PV. Es por ello que las asignaturas de Gestión Administrativa son de importancia primordial para el desarrollo del TFC. La actividad sindical supone un profundo conocimiento de las nuevas formas de gestión administrativa, de la utilización de las nuevas técnicas de estudio de la materia y de la aplicación de las diferentes herramientas que las nuevas doctrinas en la gestión exigen para alcanzar una eficiencia y eficacia notables. Por otra parte, las prácticas de esta asignatura nos permiten conocer técnicas aplicables en la mejora propuesta por este T.F.C., tales como diagramas de flujos, plasmación de cuadros organizativos, elaboración de cuadros que determinen decisiones, etc..

- **GESTIÓN FINANCIERA Y CONTABILIDAD I, II Y III.**

El conocimiento de técnicas para la elaboración de un presupuesto a implementar en el S.A.G. como proyecto de mejora no podría adquirir una dimensión eficaz sin la utilización de los conocimientos adquiridos en estas asignaturas.

- **DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES**

La importancia de los responsables sindicales es muy importante. Su elemento dinamizador y conductor debe ser reforzado y estudiado. Esta asignatura nos ha introducido en el mundo de la dirección, estableciendo criterios de toma de decisiones y de liderazgo que nos permitirán proponer mejoras en el aparato estructural de la organización objeto del T.F.C.

- **LEGISLACIÓN LABORAL BÁSICA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Esta asignatura nos ha iniciado a los aspectos legales contenidos en aquellas normas que establecen los marcos y pautas de funcionamiento que los representantes de los trabajadores deben conocer para ejercer sus funciones. El conocimiento de legislación como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o el Estatuto Básico del Empleado Público son indispensables a la hora de configurar una estrategia de mejora de una organización sindical, ya que son éstas las que establecen sus límites tanto orgánicos como de funcionamiento.

- **DERECHO AUTONÓMICO Y LOCAL**

Esta asignatura es un complemento importante a la de Derecho Administrativo. En ella profundizamos aún más en el Derecho Autonómico que deben conocerse para realizar con satisfacción el trabajo sindical. Se trata de conocer, de manera más exhaustiva, como se organiza la Administración Pública en el ámbito de la Comunidad Valenciana, ámbito en el que la organización objeto del T.F.C. desarrolla su actividad.

1.1.6.- Metodología y plan de trabajo

En aras de atender a los objetivos marcados, el método a aplicar se basa en cuatro premisas iniciales, que hay que tener en cuenta:

- Valoración inicial de la situación actual del S.A.G. de la F.C.S. de CC.OO. del P.V.
- Dificultades y problemas a los que debe hacer frente.
- Descripción de mejoras posibles en la gestión operacional de la Sección.
- Desarrollo de una mejora concreta.

Dadas estas premisas, el estudio se enmarca en tres etapas:

1) Fase introductoria y de análisis normativo (Capítulo I y II y Anexos I, II y III): se realizará una introducción y un análisis de la estructura sindical de CC.OO., tanto a nivel confederal como federal, enclavando así el S.A.G. en la macroestructura del sindicato mencionado.

2) Fase de investigación y diagnóstico de la situación actual (Capítulo III y Anexo IV): estudio de la estructura del S.A.G. de la F.S.C. En el estudio del S.A.G. el análisis deberá ser más exhaustivo ya que es el objeto de mejora del presente T.F.C. acompañado por el Anexo IV de un estudio de la normativa aplicable.

3) Fase de iniciativas de mejora y plan de continuación (Capítulo IV y V): consiste en aplicar, a problemas actuales de la gestión, conocimientos adquiridos en la Diplomatura.

1.1.7.- Estructura documental

El Capítulo I del presente T.F.C. tiene como rúbrica **“INTRODUCCIÓN. EL SINDICATO”**. En su primera mitad se delimitará el objeto y objetivo del trabajo, se relacionará el mismo con las asignaturas de la diplomatura de G.A.P. y se establecerá la metodología, plan de trabajo y la estructura documental del mismo. En su segunda mitad se realizará una introducción dogmática e histórica de los movimientos sindicales a lo largo de la historia y, sobre todo, sus orígenes y desarrollo en nuestro país.

El Capítulo II lleva como título **“LA ESTRUCTURA INTERNA DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIA”**. En él nos adentraremos a la complicada estructuración de CC.OO. y profundizaremos en su doble estructuración; territorio (la confederación o estructura territorial) y de rama (la federación), en las cuales profundizaremos más en los Anexos I, II y III. Este Capítulo ahondará más profundamente en la Federación en la que se aglutina el S.A.G. Este análisis es preciso ya que nos estamos refiriendo a la organización más próxima al sector de la Generalitat, es decir, el primer eslabón para comprender las reformas organizativas propuestas.

Bajo la denominación **“EL SECTOR DE LA GENERALITAT DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIA”** nos introduciremos en el Capítulo III, que es el objeto del proyecto de mejora del presente TFC. Es aquí donde se profundizará en la organización interna tanto a nivel de recursos humanos y materiales a través de un estudio del mismo, completado con el Anexo IV donde esbozaremos la normativa legal aplicable sobre órganos de representación de trabajadores en el ámbito de las Administraciones Públicas, desde la Constitución Española hasta los acuerdos sectoriales sobre esta materia.

El Capítulo IV bajo la rúbrica de “**PROPUESTA DE MEJORA**”, se tipificarán las mejoras a implementar en el S.A.G. y que estarán enfocadas en una triple dirección:

- a) Establecer mecanismos de mejora con respecto al aprovechamiento por el S.A.G. de las estructuras de la organización sindical, tanto federal como confederal en su ámbito territorial del País Valencià.
- b) Establecer mecanismos de mejora y control sobre coordinación, comunicación, formación y apoyo a los recursos humanos del S.A.G..
- c) Realizar propuestas de implementación de mejora organizativa y de servicios a los afiliados/as del S.A.G., con el fin de avanzar en la calidad del servicios prestados a los mismos.

Por último, el Título V bajo el epígrafe “**CONCLUSIONES Y PLAN DE CONTINUACIÓN**”, nos aportará impresiones sobre la aplicabilidad de la mejora y los posibles problemas que ello pueda conllevar, así como un plan de implementación de la misma.

1.1.8.- El Trabajo Fin de Carrera en el marco de otros Trabajos fin de carrera

Como punto de partida para la realización de este trabajo se ha procedido a la lectura de tres T.F.C. presentados en la Facultad de Administración y Dirección de Empresas para la obtención del título de Diplomado en Gestión y Administración Pública.

Las analogías y diferencias con los TFC consultados respecto al que aquí se presenta se describen a continuación:

- ROCA BARBERÁ, MARÍA DESAMPARADOS (2009). Instituto de Enseñanza Secundaria SERPIS de Valencia. Análisis de la situación actual de la Secretaría del centro y propuesta de mejor.

El objetivo del trabajo es el análisis y evaluación de la estructura de la Secretaría del Instituto SERPIS para poder concretar qué proceso puede desarrollarse que permita mejorar la calidad en el servicio prestado por este Instituto a sus clientes (alumnos y personal de administración y servicios y personal docente).

La importancia del T.F.C. de María Desamparados Roca radica en dos puntos: el primero es la sencillez y claridad del análisis de una organización como lo es un Instituto de Educación Secundaria (I.E.S.), analizando funcional y orgánicamente los elementos que constituyen la estructura del centro y tipificando la normativa aplicable, tanto la legal y reglamentaria como la interna del centro. Por otra parte, es muy interesante el objetivo de este TFC; la elaboración de protocolos de trabajo que estén enfocados a la mejora del funcionamiento de la secretaría del IES con fines a mejorar el servicio dado, tanto al personal de administración y servicios como el personal docente. De ello, María Desamparados extrae un protocolo para compras de material y un diagrama de flujo basado en símbolos ANSI. Así, obtiene un proceso para la compra de material didáctico y de oficina representado en un manual de normas y procedimientos de tramitación interna del IES, asignando funciones según órganos internos de decisión, canales de comunicación entre ellos y terminando con un cuadro de responsabilidades y acciones con vistas a un mejor control en la adquisición de este material.

- JOAQUINA PÉREZ ESTEBAN (2006). Plan de mejora del Servicio de gestión Administrativa del Instituto Valenciano de Estadística.

El objetivo del trabajo es la realización de un manual de procedimientos para el uso del personal que trabaja en el Instituto Valenciano de Estadística, Organismo Autónomo de carácter administrativo de la Generalitat Valenciana.

El Manual diseñado por Joaquina Pérez consta de:

- a) Catálogos para cada procedimiento.
- b) Ficha con la distribución de tareas y responsabilidades.
- c) Definición del circuito de tramitación.
- d) Diagramas de flujos y tiempos.
- e) Catálogo de normativa aplicable.
- f) Catálogo de documentos.

Además, todo ello se realiza en soporte informático que, tras confeccionar el programa mejor aplicable, se cuelga en la INTRANET del Organismo Autónomo y se le da uso restringido para el manejo de dicha herramienta por los trabajadores/as del centro.

- CARMEN GARCÍA VERGELINO (2008). Análisis de los cambios producidos en la contratación de obras escolares y propuesta de mejora de la unidad de obras de la Dirección Territorial de Educación en Valencia de la Conselleria de Educación de la Generalitat..

El objeto del trabajo es la elaboración de un plan de mejora de la Unidad de Obras de la Dirección Territorial en Valencia de la Conselleria de Educación. Este plan elabora un manual de procedimientos de contratación con protocolos, protocolos muy bien plasmados con cuadros definitorios a la hora de abordar esta compleja actuación administrativa.

1.2.- EL SINDICATO¹

1.2.1.- Introducción al sindicalismo. ¿Qué es un sindicato?

El origen de la palabra viene de Grecia ("syn", que significa "con", más "díke" que significa justicia). Síndico es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector. En Atenas en particular se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Más adelante, se utilizó la palabra síndico para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario. No es esa la etimología de sindicato, aunque de ahí procede también.

El concepto moderno de sindicato nació entre los patronos: para evitar hacerse la competencia en los precios, se sindicaron formando una asociación que gestionaba la colocación en el mercado de sus productos, de manera que todos cobraran al mismo precio. Lo más parecido a esos sindicatos son nuestras cooperativas Agrícolas. Los trabajadores tuvieron que aprender de los empresarios. Estaban malvendiendo su trabajo por competir entre ellos. Decidieron, pues, agruparse en sindicatos que vendían mano de obra en vez de trigo o carbón. Consiguieron mejorar muchísimo el precio del trabajo, es decir los salarios. Hay que señalar que el gran enemigo del sindicato no era el patrón, sino el trabajador no sindicado o los otros sindicatos del mismo sector.

Así pues, podemos definir SINDICATO a la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido

¹ Este apartado está extraído de la publicación de la Escuela Sindical Juan Muñiz Aparicio "Libro del delegado/a sindical de Comisiones Obreras" Edit. Paralelo Edición S.A. edición revisada 2004, 71 p.(paginas 51 a 59)

derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible. Por esa razón, los sindicatos son ardorosamente combatidos por los patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas, muchas veces escamoteadas por intervención de los organismos estatales parcializados con los intereses patronales, que trataban por todos los medios de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados por nuestra Constitución Política.

1.2.2.- Los objetivos de los sindicatos

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos cinco objetivos son:

1.- Un salario justo:

Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

2.- Mejores condiciones de trabajo:

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Los trabajadores/as tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas o no disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

En una fábrica de ropa también el sindicato lucha por asientos adecuados y confortables, por aire fresco, por buena iluminación, por servicios sanitarios limpios, en buen estado y en cantidad suficiente, por agua potable, en fin, por todas las condiciones que hagan a las trabajadoras y trabajadores personas dignas.

3.- Empleo estable para toda persona:

No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador/a ha entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país. Las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas con el empleo. Por un lado, les cuesta más conseguirlo y, por otro, generalmente se les asignan los puestos más mal pagados o se les paga menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. Es de unos años para acá que se está dando una creciente incorporación de la mujer en las distintas ramas de la economía. Para ellas el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

4.- Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas:

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y

decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras estén unidos y organizados.

5.- La permanente democratización:

El respeto a los Derechos Humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores/as participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos. Sólo practicando la democracia a lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera. Esto es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes.

Es muy importante promover y posibilitar la participación directa de las mujeres y jóvenes dentro de la organización sindical; el estímulo a esta participación democrática como delegadas, afiliadas, o formando parte de las directivas, garantiza que las decisiones del sindicato correspondan a un mayor grado de consenso.

1.2.3.- Principios del sindicalismo

Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores/as y ante la sociedad.

Existen al menos ocho principios fundamentales que todo sindicato y sindicalista deben respetar. Podemos enunciarlos de la siguiente manera:

El sindicato debe ser:

- Libre
- Independiente
- Democrático
- Participativo
- Unitario
- Responsable
- Realista
- Solidario

1.2.4.- Antecedentes del sindicalismo

El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etc. que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud, no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario al obrero.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajado era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.

Con la revolución industrial, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial.

Para los trabajadores el Estado les era opositor. Lo más importante y primordial que tiene el obrero para transformar su fuerza en un poder es la unión, es decir, la posibilidad de asociarse en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

Así las cosas, el obrero estaba librado a su suerte, incluso si enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era rápidamente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

La revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros. Pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así, como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Chapalier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, jornaleros y obreros.

Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogiendo el sentido societario de los gremios.

Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes. La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época.

El sindicalismo en este período, existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora.

No fue hasta 1864 cuando la Ley Ollivier abolió la Ley Chapalier, derogando el derecho de asociación como delito.

1.2.5.- La aparición de Comisiones Obreras en España. Desde la lucha en la transición hasta nuestros días

Las Comisiones Obreras surgen hacia el año 1958. Su historia es, en gran medida, la historia del nuevo movimiento obrero español que se desarrolla bajo la dictadura de Franco.

Con el triunfo fascista en la guerra civil española se instaura en España una férrea dictadura, prohibiéndose los partidos políticos. Se disuelven también por decreto los sindicatos obreros, sus bienes son confiscados y sus militantes encarcelados, fusilados y reprimidos. Al mismo tiempo se crean los sindicatos verticales (Central Nacional Sindicalista), de afiliación obligatoria tanto para los empresarios como para los trabajadores/as, y se fijan los salarios por decreto.

El año 1947 figura en la historia del movimiento obrero español, bajo el franquismo, como el año de la 1ª huelga. Este hecho marca el inicio de una nueva época, el renacer de un nuevo movimiento obrero que, desde entonces, no dejaría de crecer en potencia y fuerza.

La huelga de la que hablamos tuvo lugar en Vizcaya abarcando a 40.000 metalúrgicos. Tuvo su inicio en la fábrica Euskalduna; se saldó con varios cientos de despedidos; su importancia político-sindical fue trascendental, pues demostró la posibilidad de desarrollar huelgas en plena dictadura a pesar de la represión.

Otra fecha histórica de aquellos años fue la del año 1951, con huelgas y manifestaciones en Barcelona (febrero), Madrid y País Vasco (marzo).

Estas explosiones de lucha eran en gran medida espontáneas, aunque las organizaciones políticas y sindicales obreras clandestinas participaron en ellas. Hay que destacar que en las luchas de 1951 en Barcelona, participaron ya enlaces y vocales del sindicato vertical elegidos en las elecciones de 1950, en las que participaron activistas y simpatizantes del P.C.E. (Partido Comunista de España), especialmente. en Cataluña.

En esas primeras luchas y otras que siguieron, la clase obrera tuvo que ingeniárselas para encontrar formas organizativas flexibles que permitieran coordinar mínimamente el naciente movimiento sindical. Es aquí donde hay que buscar el origen de las CC.OO.

La experiencia de los años 40 y 50 fue mostrando la incapacidad, en condiciones de fascismo, de organizar masivamente a la clase obrera en organizaciones sindicales clandestinas. Por eso; ni la U.G.T. (Unión General de Trabajadores) en el exilio, ni la C.N.T. (Confederación Nacional del Trabajo) prácticamente desaparecida, llegaron a tener incidencia.

Por el contrario, en las luchas que empezaron a desarrollarse fueron jugando un papel importante nuevas formas organizativas: en primer lugar, los enlaces sindicales (elegidos a partir de 1950), muchos de ellos de procedencia falangista y católica, algunos (cada vez más) pertenecientes al P.C.E.; en segundo lugar, en muchos lugares los trabajadores/as empiezan a nombrar en la propia lucha comisiones de los hombres y mujeres más combativos que asumen la representación y tratan de negociar mejoras con la patronal, en ocasiones los miembros de estas comisiones son enlaces y vocales, en otras, simples trabajadores (en las huelga de 1956 en el País Vasco esta fue la principal forma de organización obrera).

Esas primeras Comisiones Obreras espontáneas son las primeras CC.OO. que con este u otros nombres (Comités, etc.) hacen su aparición. La historia de CC.OO. ha comenzado. Es la etapa de CC.OO. como movimiento espontáneo. Las Comisiones nacen y mueren con cada conflicto.

Del seno de ese movimiento espontáneo que fueron las primeras Comisiones Obreras surgió también lo que más tarde (1961) sería la U.S.O. (Unión Sindical Obrera), organización de ideología socialista.

También, a finales de los años 60 algunas organizaciones obreras como la J.O.C. (Juventudes Obreras Cristianas), H.O.A.C. (Hermandad Obrera de Acción Católica), Vanguardia Obrera, etc., aprovechando su carácter legal, llegaron a tener cierta incidencia y a adoptar posturas semi-sindicales.

El P.C.E. logró adaptarse a la nueva situación, no sin serias dudas sobre el interés del fenómeno de oposición semiespontáneo que significaban las comisiones obreras y con reiteradas críticas a su carácter efímero y al margen del frente laboral clandestino propio.

Una de las primeras Comisiones Obreras que con tal nombre se recuerda es la formada en Asturias en la mina La Camocha (Gijón), en el año 1957, con ocasión de una huelga.

La realidad de la lucha y la conflictividad sindical que se estaba dando, así como las necesidades propias del capital; hizo que en 1958 saliese la primera Ley de Negociación Colectiva. Esta ley, a pesar de ser enormemente restrictiva, fue aprovechada para extender y desarrollar el nuevo movimiento sindical. A partir de entonces cada vez fue más frecuente que en torno a la negociación de los convenios estallasen luchas y huelgas.

Todo este movimiento descansaba, en realidad, sobre la base de los cambios socioeconómicos que estaba sufriendo el país a partir de finales de los

años 50: aceleración de la industrialización y, por consiguiente, enorme crecimiento cuantitativo de la clase obrera española.

1962 es el año del gran salto de la lucha de la clase obrera española: se producen enormes huelgas generalizadas en la cuenca minera asturiana; en la cuenca minera de León, en Jaén, Córdoba, Teruel, Puertollano, en fábricas de Cádiz, Cartagena, Murcia, Valencia, Riotinto, Vigo, Ferrol, Zaragoza, Barcelona, Madrid; etc.

Ya no había duda, el movimiento obrero español había despertado definitivamente, a pesar de la dictadura y la represión.

Es en 1964 cuando podemos decir que las CC.OO. inician su andadura como movimiento organizado, logrando la permanencia y la coordinación, en gran medida, del movimiento obrero español bajo el franquismo. El hecho histórico se inicia, casi simultáneamente, en Madrid, Barcelona y Euskadi. En Madrid se constituye la Comisión Obrera del Metal (primero llamada Comisión de Enlaces y Jurados del Metal); en Barcelona nace la Comisión Obrera Central de Barcelona.

Desde entonces, ambas estructuras permanecerían, aunque de distintas formas debido a la represión y los cambios del propio movimiento.

Las elecciones sindicales de 1966 marcan otro hito en la historia de la clase obrera española; las CC.OO., siguiendo con la experiencia iniciada años atrás, consiguen un triunfo resonante. La propia prensa de entonces habló de triunfo de CC.OO. que, en algunas zonas del país, fue prácticamente total.

Dichas elecciones supusieron un duro golpe al verticalismo y permitieron al movimiento sindical situarse organizativamente en inmejorables condiciones para darla batalla por los convenios, como se vería inmediatamente.

Las elecciones sirven así para la consolidación de CC.OO. como movimiento organizado; surgen organismos como los de Madrid y Barcelona

por toda España y se dan pasos en la coordinación general de todo ellos. En Cataluña se crea la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (O.N.C). La primera Reunión General de las CC.OO. del Estado tuvo lugar en junio de 1967, en Madrid. Precisamente, 1967, es el año que el naciente nuevo movimiento obrero español alcanza su cima movilizadora, también es el año a partir del cual las CC.OO: de movimiento semilegal, tolerado por la fuerza; pasa a ser perseguido sistemáticamente hasta obligarle, durante un período, a clandestinizarse en su parte organizada (el Tribunal Supremo, en noviembre de 1967 las declara subversivas e ilícitas). Madrid, Cataluña, País Vasco y Asturias fueron las zonas donde la lucha fue más fuerte en ese año.

Marchas sobre Madrid de miles de metalúrgicos en enero; huelga de los mineros asturianos; detenciones y juicios contra dirigentes obreros: Gerardo Iglesias, Otones y otros en Asturias, Camacho, Ariza, etc. en Madrid; la huelga de Bandas en Euskadi y la solidaridad que despertó, lo que provocó la declaración del estado de excepción en Vizcaya; las movilizaciones de octubre en todo el Estado y, especialmente, en Madrid (donde es detenido Marcelino Camacho), Cataluña, Bilbao, Pamplona, Sevilla, Asturias, Valencia, Galicia y Zaragoza.

El año 1968 continuó con este clima de conflictividad en todo España: huelgas en Asturias, Sevilla, Cataluña, Euskadi y Madrid; ya las CC.OO. son ilegales; y Marcelino Camacho, Julián Ariza y otros dirigentes son encarcelados y procesados por su pertenencia a CC.OO. Estas pugnan por impedir ser recluidas en la clandestinidad.

Año tras año, a pesar de la represión, la lucha continúa y CC.OO. sigue actuando como columna vertebral del movimiento obrero español.

El 20 de noviembre de 1975 muere el Dictador. Con su muerte se acelera el proceso democrático y termina un largo paréntesis de terror para los españoles, para todos los demócratas.

Con el primer Gobierno de la monarquía comienza lo que se llamó la Transición, un período contradictorio y complejo donde las estructuras de la dictadura y sus leyes fueron desapareciendo en la medida que la presión popular (principalmente de los trabajadores/as) se acentuaba. En lo sindical, se caracteriza por introducir todo tipo de trabas a la consolidación de CC.OO. y favorecer la dispersión sindical, en un esfuerzo por evitar la unidad sindical.

El Secretariado de la Coordinadora General de CC.OO. decidió celebrar la Asamblea General de CC.OO. en Madrid, en la que estaba previsto que participaran 2.000 delegados de toda España. Se realizó la petición oficial a las autoridades gubernativas, para los días 27, 28 y 29 de junio de 1976. El gobierno la prohibió. Mientras tanto, Felipe González y Nicolás Redondo, a la cabeza de una delegación del P.S.O.E., se entrevistaban con Manuel Fraga (Ministro del Interior, 1975-76).

Se debía impedir, por todos los medios, que CC.OO. profundizara en su idea de celebrar un Congreso Constituyente, donde los trabajadores de este país decidieran el tipo de sindicalismo que deseaban y que no se les impusiese desde arriba. Los empresarios, el Gobierno y la Internacional Social Demócrata coincidían en esa voluntad: no deseaban la unidad sindical; como se había logrado en Portugal.

U.G.T. había celebrado su XXX Congreso, con una ambigua tolerancia de las autoridades, el 15 de abril; mientras, Marcelino Camacho estaba otra vez en prisión.

Prohibida la Asamblea de Madrid, la dirección de CC.OO. decide celebrar clandestinamente la Asamblea en Barcelona el día 11 de julio del mismo año.

Se desarrolló la Asamblea General en la iglesia de Sant Medir. El número de delegados fue de 6.501 en vez de los 2.000 previstos, y los tres

días de debate se redujeron a 10 horas de intenso trabajo en pésimas condiciones.

Las resoluciones de la Asamblea de Barcelona dieron comienzo a la 3ª etapa de CC.OO. que culminó, en 1978, con el PRIMER CONGRESO CONFEDERAL DE CC.OO.

En la Asamblea se eligió por primera vez en CC.OO. la figura de responsable del Secretariado y una dirección estable.

Durante 1976 la presión de los trabajadores no paró. Se produjeron las mayores movilizaciones conocidas. La clase obrera presionaba unitariamente y producto de ello, se formó la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (C.O.S.) formada por CC.OO., USO y UGT en septiembre de 1976.

El 27 de abril de 1977 son legalizados los sindicatos y con ello nace legal y jurídicamente la Confederación Sindical (C.S.) de Comisiones Obreras. CC.OO. no son solamente unas siglas, sino la concepción sindical nacida de una experiencia de los trabajadores españoles, en largos años de lucha, en las más duras condiciones.

La C.S. de CC.OO. celebró su Congreso Constituyente los días 22, 23 y 24 de mayo de 1978 (tras las primeras elecciones sindicales en las que CC.OO. venció). Con él, se confirmó, democrática y organizativamente, nuestra Confederación.

Respecto a la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (F.S.A.P.) de CC.OO., el 2 de julio de 1977 supuso el pistoletazo de salida para la articulación en condiciones de legalidad de la Federación, comenzando la celebración de los congresos provinciales que culminarían en junio de 1978 con el 1º Congreso Estatal de la F.S.A.P. Esta federación dará origen a la F.S.C.

1.3.- EL DERECHO DE SINDICACIÓN

Con el término Derecho de sindicación, nos estamos refiriendo al derecho de los trabajadores y patronos, expresado en poderes individuales y colectivos, en virtud de los cuales tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, sin ningún tipo de distinción o discriminación y sin autorización previa o injerencias. Este derecho conlleva, también, el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, si bien existen países como EE.UU. o Gran Bretaña en los que es obligatoria la sindicación de todos los trabajadores (es curioso observar como este precepto incide directamente con la posibilidad o no de que los sindicatos reciban o no subvenciones estatales).

Estas organizaciones podrán establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo.

La libertad sindical es consecuencia de la Revolución Industrial y del cambio del sistema productivo y sus consecuencias, aunque en sus inicios estas asociaciones fueron prohibidas en aras de la defensa a ultranza de la libertad individual, tal y como recogía la Ley Chapelier de 1791 en Francia.

Esta situación genera en principio, tímidas reacciones entre los trabajadores que luego irrumpirán con mayor énfasis y en forma virulenta en distintos espacios al punto que después de múltiples huelgas, manifestaciones y otras acciones colectivas conquistarán la tolerancia por parte del Estado y en consecuencia el reconocimiento normativo posterior, hecho acaecido con la aprobación de la Ley Ollivier que reconocía el derecho de asociación, en mayo de 1864.

En España no se regulará el derecho de asociación hasta la publicación de la Ley de Asociaciones en 1887.

Podemos definir la libertad sindical en el reconocimiento de los siguiente derechos:

- El derecho de petición, ante las instituciones establecidas.
- El derecho a la libertad, refiriéndonos a la posibilidad de elegir, con independencia de factores externos el destino propio
- El derecho de asociación, al que nos hemos referido anteriormente.

Estas premisas nos hacen llegar a la conclusión de que el derecho de sindicación debe revestirse como un derecho natural, esto es, que tiene el hombre por la naturaleza misma de su condición, y como tal debe tener una prelación especial en cualquier ordenamiento jurídico.

Y así viene recogido en nuestro ordenamiento jurídico, al recoger el derecho de sindicación en la Sección 1ª del Capítulo 2º del Título I de la Constitución Española vigente, brindándole así la especial protección de derechos que la Constitución reserva a ley orgánica respecto al contenido esencial y doble tutela judicial.

La ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical (L.O.L.S.) es la encargada del desarrollo legislativo de este precepto constitucional.

Por último, podemos establecer, como características esenciales o formas de manifestación de la libertad sindical, tanto en sus aspectos individuales como colectivos, los siguientes:

- a) El derecho de los trabajadores de constituir las asociaciones sindicales que estimen convenientes.
- b) La potestad de afiliación a las organizaciones sindicales constituidas.
- c) La permanencia en una asociación sindical.

- d) El ejercicio de la actividad sindical.
- e) La potestad de petición ante autoridades y empleadores.
- f) La participación en la vida interna de las asociaciones sindicales eligiendo libremente a sus representantes, ser electos y postular candidatos.
- g) Derecho a constituir las organizaciones que se estime convenientes;
- h) Derecho a redactar los estatutos y reglamentos.
- i) Derecho de elegir libremente a sus representantes.
- j) Derecho a organizar su administración.
- k) Derecho de no ser disueltas o suspendidas por vía administrativa.
- l) La no injerencia patronal.
- m) Derecho a las subvenciones económicas que marque la ley.

CAPÍTULO II: LA ESTRUCTURA INTERNA DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIÀ

2.1.- INTRODUCCIÓN A LA ESTRUCTURA DE COMISIONES OBRERAS

El presente capítulo tiene el objetivo de analizar la estructura de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras del País Valencià (F.S.C. de CC.OO. del P.V.), como ente organizativo integrado en la Confederación Sindical de CC.OO. (C.S. de CC.OO.) estatal. Las estructuras organizativas y funcionales de ambos entes son muy similares, pero la importancia de plasmar en un capítulo independiente el estudio y análisis de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. estriba en que ésta se divide, en su acción sindical de rama, en Sectores, y es uno de estos Sectores (el Sector de la Administración de la Generalitat Valenciana, en adelante S.A.G.) el objeto de análisis de mejora del presente T.F.C. Se trata, pues, de ubicar el S.A.G. en su contexto organizacional como parte integrante de un todo que es la C.S. de CC.OO.

La organización denominada CC.OO. tiene una doble estructura, federal (o de rama) y confederal (o de territorio).

a) Una federación de rama: Se podrán constituir federaciones de rama o ámbito empresarial según el tipo de trabajo realizado. Estas federaciones tendrán ámbito territorial de todo el Estado español (por lo que se denominan Federaciones estatales) y un ámbito competencial en la rama laboral (por ejemplo, ámbito textil, agroalimentario, construcción, hostelería) en la que se desenvuelvan. A su vez, cada federación se organiza territorialmente coincidiendo con las actuales Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla (como la Federación del País Valencià). En cada una de estas comunidades o ciudades autónomas y en función de sus necesidades organizativas, cada Federación de comunidad o ciudad autónoma o de nacionalidad podrán establecer las fórmulas organizativas que ellos consideren, en base a su realidad territorial. Así pues, las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad podrán articularse mediante Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales o Insulares,

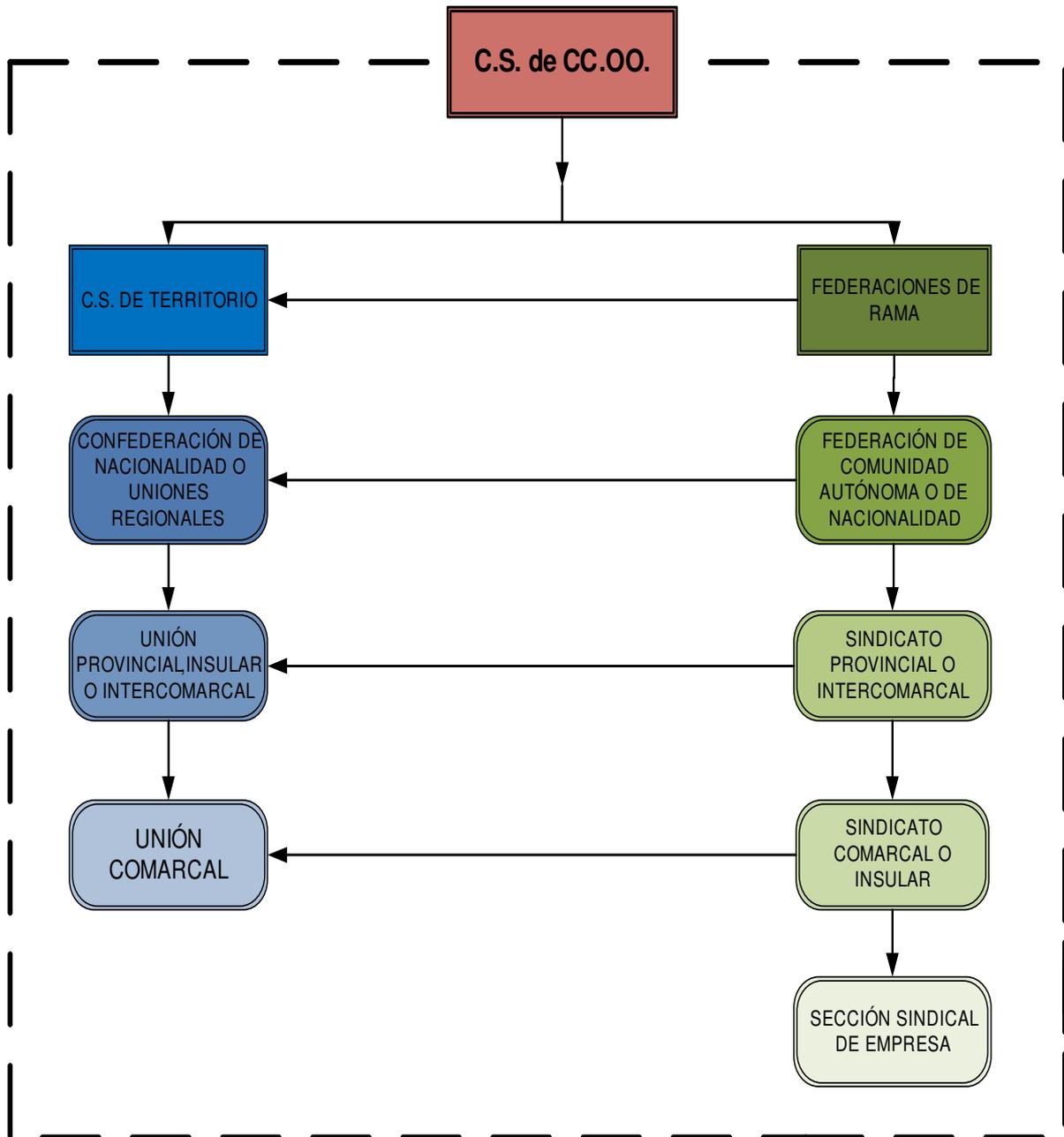
finalizando en las Secciones Sindicales de Empresa. En ausencia de estas articulaciones podrán nombrarse Delegaciones Federales Territoriales.²

Cada federación estatal aprobará sus propios Estatutos, reglamentos, documentos, programas y ponencias, siempre dentro de su competencia de rama. Potestativamente, en cada organización territorial de rama (Federaciones de nacionalidad, comarcales, etc...) podrá complementar estos Estatutos, reglamentos, documentos, programas y ponencias con otros documentos y reglamentos territoriales según sus necesidades, pero siempre guardando la jerarquía federal.

b) Una Confederación de territorio. Por otra parte, cada una de estas Federaciones estatales se integra en una C.S. que tienen su ámbito competencial en la nación española, teniendo como actividad principal la acción política, social y económica en su ámbito territorial respectivo. La organización territorial se concreta en las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales. Éstas podrán organizarse en uniones sindicales provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares. Así mismo integrarán a las estructuras de rama correspondiente a su ámbito territorial.³

² Artículo 14 de los Estatutos de la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

³ Artículo 17.2 de los Estatutos de la C.S. de CC.OO..



Fuente: elaboración propia
FIGURA 1: Estructura confederal y federal de CC.OO.

La complejidad de una organización sindical que tiene un ámbito territorial en todo el territorio nacional y un ámbito funcional en todas y cada una de las ramas laborales existentes, requiere una desconcentración y descentralización del poder para poder alcanzar la eficacia y eficiencia requerida, al acercar los círculos de decisión a la base afiliativa. Es por ello que la fórmula organizativa requerida debe guardar una gran similitud con la fórmula del federalismo. Y así se extrae de los diferentes Estatutos de las diferentes Federaciones estatales que integran la C.S. de CC.OO., y que mejor ejemplo que los Estatutos de la F.S.C. donde se integra el S.A.G. objeto de estudio del presente T.F.C.

Como hemos comentado al principio de este capítulo, las F.S.C. de CC.OO. es parte integrante de la C.S. de CC.OO., consecuentemente con esto, acepta y hace suyos los principios que inspiran el sindicalismo de nuevo tipo de la Confederación, que se exponen en la definición de principios de los Estatutos Confederales. Asimismo se compromete a respetar las decisiones democráticamente adoptadas por los congresos y estructuras de dirección de la Confederación.⁴

Ante este extracto de los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO., nos encontramos ante una cesión de poder de cada Federación para su integración en la C.S. de CC.OO. Este modelo organizativo “nace en virtud de la autodeterminación de los estados miembros....” y es “...ante todo, un instrumento de unificación...”⁵.

De igual manera, los Estatutos de la C.S. de CC.OO. establecen que “En el supuesto de disociación de alguna de las Federaciones Estatales se seguirá un procedimiento asimilable al descrito.....”⁶, en referencia al procedimiento para la fusión de dos o más Federaciones existentes.

⁴ Artículo 1 de los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO..

⁵ COLOMER, Antonio (2003) *“Constitución, Estado y Democracia en el siglo XXI”*. Valencia: Editorial Nomos, p. 166.

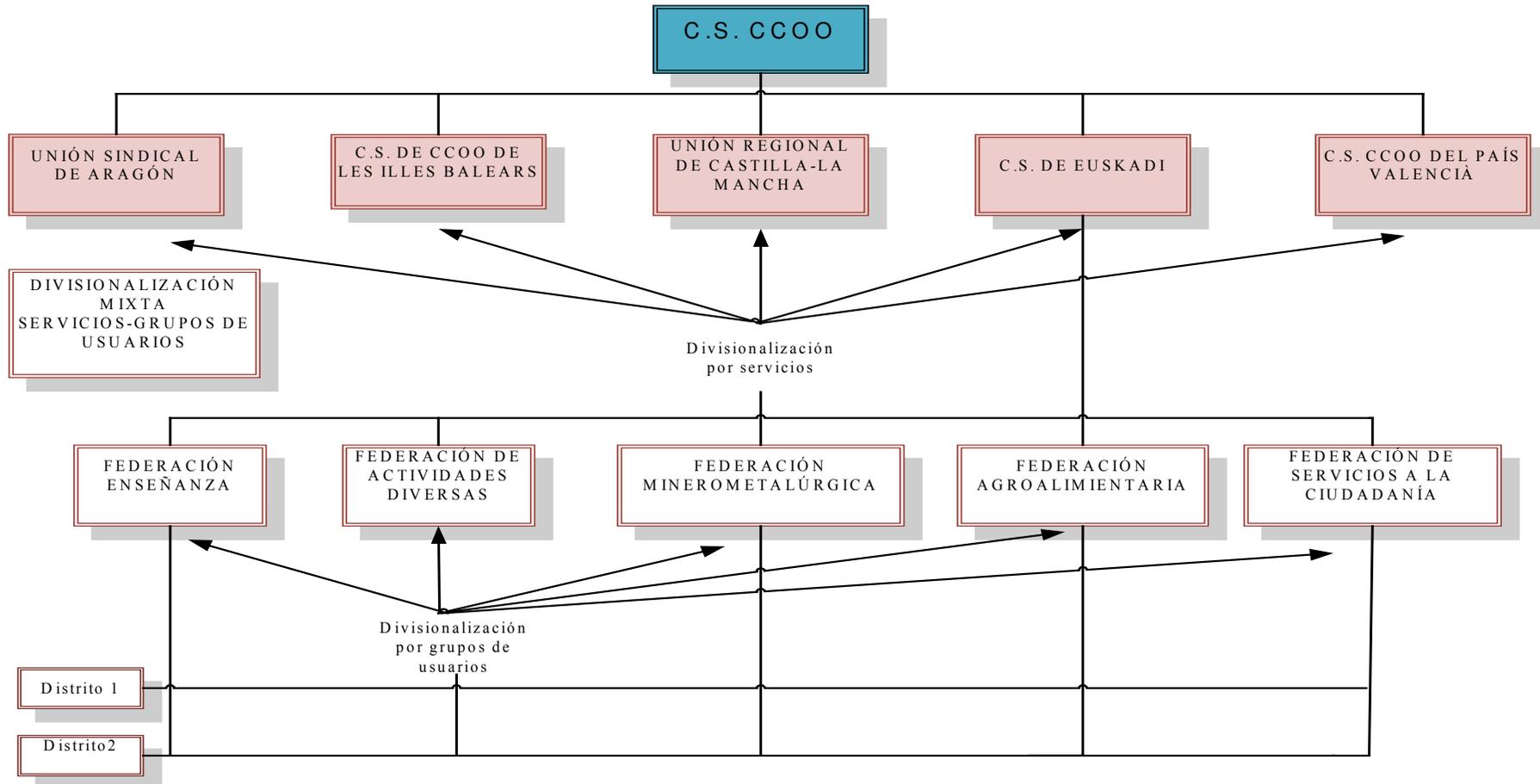
⁶ Artículo 18.2 de los Estatutos de la C.S. de CC.OO..

Las competencias de una federación estatal (o sus correspondientes agrupaciones territoriales) están vinculadas íntegramente a su rama o ámbito empresarial u organizativo (como negociaciones de convenios, condiciones de trabajo, negociaciones de leyes como la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público, etc...) y vienen recogidas en los correspondientes Estatutos. Se trata, pues, de una divisionalización por grupos de usuarios (cada Federación atiende a los afiliados/as de su ámbito de rama).

Sin embargo, las competencias de las C.S. de CC.OO. (o sus correspondientes agrupaciones territoriales) tienen un cariz más socio-político y económico y de servicios generales (ejemplo de ello es la aprobación del P.A.V.A.C.E., Pacto Valenciano para el Crecimiento y el Empleo que vienen suscribiendo las organizaciones sindicales de la Comunidad Autónoma Valenciana (C.A.V.) y el Consell de la Generalitat Valenciana, o los servicios jurídicos, los planes de vacaciones, seguros, etc....) y también vienen recogidas en sus correspondientes Estatutos. Se trata, pues, de una divisionalización por servicios, estructurándose también de manera territorial coincidiendo con las Comarcas o Ciudades Autónomas. Esta estratificación viene ampliamente desarrollada en el Anexo I del presente T.F.C.

Resumiendo: siguiendo a Ramió⁷, nos encontramos ante una triple divisionalización organizacional (incluyendo la de la territorialidad). Este modelo es de estructura dinámica, favoreciendo la descentralización en la medida que cada Federación y Confederación es responsable de sus servicios y tiene capacidad de decisión sobre los mismos. Una representación en un organigrama sería la siguiente:

⁷ RAMIÓ, Carles (2012) *Teoría de la Organización y Administración Pública*. Barcelona: Editorial Tecnos (Grupo Anaya), p. 47 y 48.



Fuente: elaboración propia.
FIGURA 2: Divisionalización matricial de la organización de CC.OO.

Tener claro esta división del trabajo en federación y confederaciones es imprescindible a la hora de adentrarnos en la organización de CC.OO., organización compleja que tiene que afrontar los retos cada vez más complejos que nuestra sociedad impone.

El objeto de mejora del presente T.F.C. es el S.A.G. del P.V. y, más concretamente, en un ámbito provincial que abarcaría su estructura funcional y orgánica en la provincia de Valencia. Este modelo podrá ser trasladado a las provincias de Alicante y Castellón, siempre bajo supervisión de los órganos de decisión del propio S.A.G. que analizaremos en el siguiente capítulo.

Este Sector de Administración de la Generalitat es una parte integrante de la F.S.C. del P.V. la cual, como más adelante veremos, se divide en Sectores. Son, por tanto, normas aplicables de carácter superior al S.A.G. del P.V. las siguientes normas internas sindicales y con la jerarquía aquí tipificada:

- 1) Como norma superior, los Estatutos, reglamentos, documentos, programas y ponencias de la C.S. de CC.OO.
- 2) Seguidamente, los Estatutos, reglamentos, documentos, programas y ponencias de la C.S. de CC.OO. del P.V.
- 3) En tercer lugar, los Estatutos, reglamentos, documentos, programas y ponencias de la F.S.C. estatal donde se encuadra.
- 4) Por último, los reglamentos, documentos, programas y ponencias de la F.S.C. del P.V.

No obstante, para iniciar este estudio y análisis es recomendable tener una amplia idea del funcionamiento y estructura tanto de la C.S. de CC.OO. del P.V. como de la F.S.C. de ámbito estatal. El Anexo I profundiza en este estudio y análisis de la C.S. de CC.OO. del P.V. y el Anexo II de la F.S.C. estatal y el Anexo III realiza un profundo análisis en los órganos de la F.S.C. del P.V.

2.2.- LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC.OO. DEL PAÍS VALENCIÀ

2.2.1.- Definición y principios

Como se desprende de la lectura del Anexo II y de la introducción de este título, las federaciones de rama también pueden organizarse territorialmente por Comunidades o Ciudades Autónomas. En el ámbito de la C.A.V., la F.S.C. adquiere la denominación de F.S.C. de CC.OO. del P.V. (al que denominamos P.V. y no Comunidad Valenciana como una seña de identidad reivindicativa aprobada en nuestro congreso federal⁸), y ésta se divide en Sectores (aglutinando ámbitos empresariales como la Administración del Estado, la Administración Local, Comunicación, etc....), siendo uno de ellos el Sector de la Generalitat de CC.OO. del P.V. que aglutina la Administración de la Generalitat Valenciana y sus Organismos Autónomos y Entidades de Derecho Público y privado, entre otras, objeto de las mejoras del presente T.F.C.

Es por ello que es imprescindible para este trabajo tener una clara idea de la estructura, organización y funciones de la F.S.C. de CC.OO. del P.V., si tenemos en cuenta que los Sectores, como el S.A.G., son parte integrante de la acción sindical de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. La F.S.C. de CC.OO. del P.V. tiene, como normas de rango superior, los Estatutos de la C.S. de CC.OO. del P.V. (Anexo I) y los Estatutos de la F.S.C. estatal (Anexo II).

Es en los Estatutos de la F.S.C. estatal donde se tipifica que la misma se estructura, a nivel orgánico, en agrupaciones de Comunidades Autónomas o Ciudades Autónomas, y en su nivel funcional en los sectores de estos territorios.

8 Artículo 15 de los Estatutos de la F.S.C. estatal "La denominación de las organizaciones territoriales anteriormente relacionadas podrá ser cambiada por el Consejo Federal, a propuesta de las correspondientes organizaciones...."

Su estructura, en cada Comunidad Autónoma, obedecerá a sus necesidades organizativas de cada una, residiendo por tanto en cada Federación de comunidad autónoma o nacionalidad, la capacidad de autoorganización para establecer las mejores fórmulas organizativas, en base a su realidad territorial⁹.

Las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad podrán articularse mediante Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, etc., o en ausencia de estos en Delegaciones Federales Territoriales. Las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad y, en su ámbito, sus respectivas estructuras organizativas integran a todas las Secciones Sindicales, y a los sectores o a las agrupaciones sectoriales de las estructuras estatales o de Comunidad Autónoma. Las estructuras sectoriales que componen el nivel funcional tienen como finalidad la atención a los trabajadores y trabajadoras que están encuadrados en sus respectivos ámbitos funcionales en el que se deben organizar para desarrollar la acción sindical, la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales¹⁰.

La F.S.C. de CC.OO. del P.V. se constituyó en el Congreso celebrado en Alicante, los días 1, 2 y 3 de abril de año 2009, tras la constitución de la F.S.C. estatal, fruto de la unión de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (F.S.A.P.) y de la Federación de Comunicación y Transportes (F.C.T) de CC.OO. De este Congreso Federal territorial salieron aprobados:

- La elección del Secretario General de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.
- La elección de la Comisión Ejecutiva de la misma.
- La aprobación del primer Plan de Acción, así como un anexo del mismo.

Así pues, la estructura de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. viene recogida en el Plan de Acción y un Anexo, siendo este último las aportaciones que los

⁹ Artículo 14 de los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO.

¹⁰ Artículo 14 de los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO.

diferentes sectores en que se divide la F.S.C. de CC.OO. del P.V. aportan sobre su realidad afiliativa.

El Plan de Acción aprobado en el citado congreso es un texto que recoge la realidad de esa Federación de nacionalidad, donde que se estructura en cinco apartados¹¹:

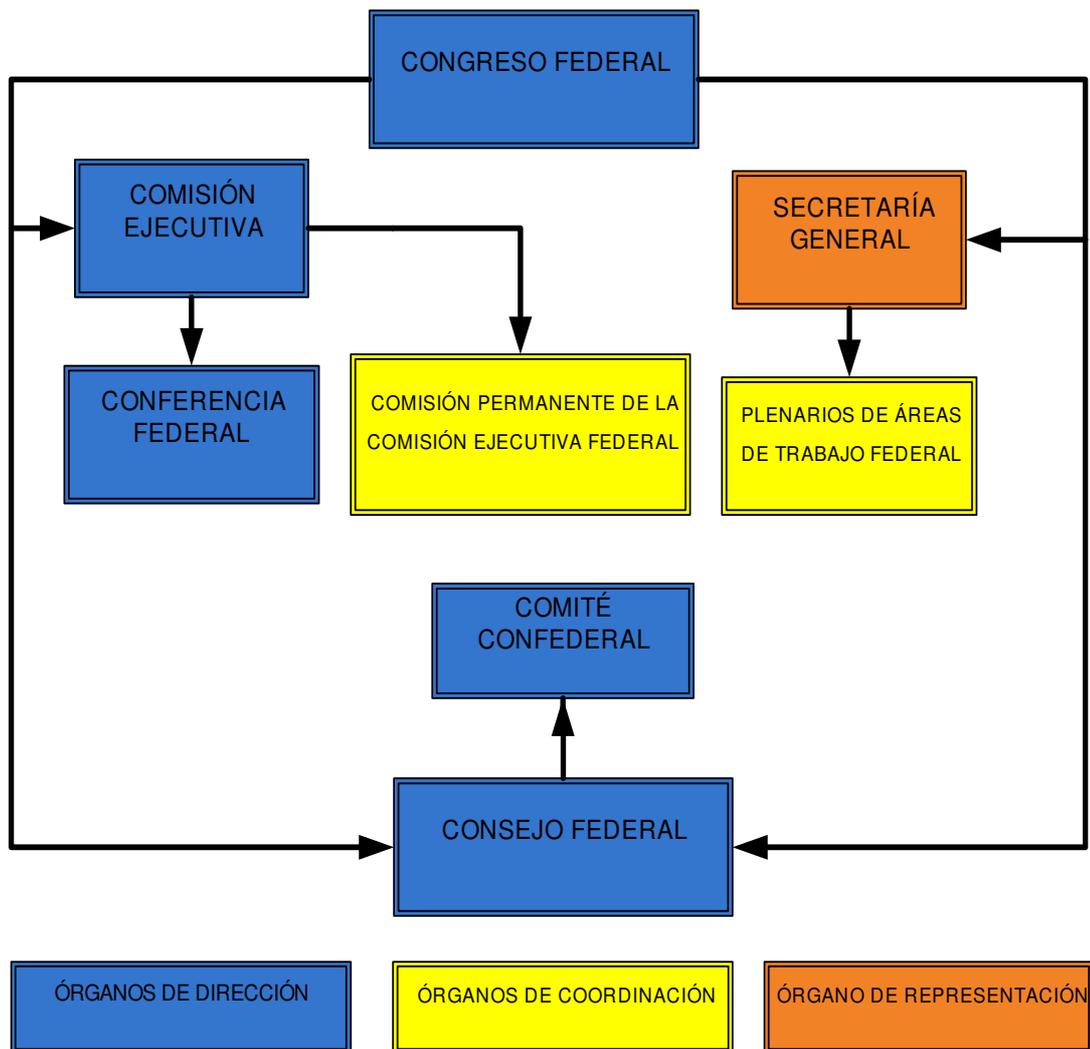
- I – La Federación de Servicios a la Ciudadanía en el PV.
- II – Objetivos de la acción sindical federal.
- III – Nuestra realidad organizativa. La organización
- IV – Finanzas.
- V – La Comunicación.

El título III dedicado a la organización, se desglosa en tres capítulos. El capítulo I hace una exposición de principios que deben inspirar la acción sindical de las Secciones Sindicales (SS.SS.), así como de su estructura funcional sectorial. El capítulo II hace lo propio con respecto a los sindicatos intercomarcales (S.I.) y a los Delegados Federales (D.F.). Por último, el capítulo III tipifica los órganos de dirección, representación y coordinación de la F.S.C. de CC.OO. del P.V., así como sus funciones.

2.2.2.- Órganos de dirección, representación y coordinación de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

Los órganos de dirección, representación y coordinación de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. guardan una gran similitud con los órganos respectivos de la F.S.C. estatal (ver Anexo II). Todos los órganos son creados directa o indirectamente del Congreso Federal de Nacionalidad o territorio (ámbito de la C.A.V.) y ello puede escenificarse en el siguiente cuadro:

¹¹ Plan de Acción de la F.S.C. del PV, aprobado en el congreso de Alicante del 1, 2 y 3 de abril de 2009



Fuente: elaboración propia.

FIGURA 3: Órganos de dirección, representación y coordinación de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

El estudio y análisis de estos órganos se recoge ampliamente en el Anexo III, siendo muy importante su lectura para ubicar el S.A.G. en esta Federación de nacionalidad como lo es la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

2.2.3.- Los sectores

Recogidos en el capítulo I del Plan de Acción¹² de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. los sectores atienden a un modelo de articulación para la actividad sindical cotidiana y así conseguir una mayor efectividad en las actuaciones realizadas y un mayor acercamiento a los problemas de los trabajadores/as, integrando para la acción sindical a las SS.SS.

La F.S.C. de CC.OO. del P.V. podrá acordar dotarse de las estructuras funcionales y/o sectoriales que considere más adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos sindicales. Además de los establecidos en cada Congreso, el Consejo Federal podrá acordar la constitución de otros Sectores.

La constitución de Sectores debe obedecer a necesidades reales de organización de los trabajadores/as, asumiendo funciones que le son propias, garantizando una mejor atención a la afiliación y potenciando el desarrollo de la acción sindical. Dispondrán para ello de cuadros sindicales a tiempo completo que aseguren la coordinación del mismo y la negociación colectiva en su ámbito. Si ello no fuera posible, será la Federación la que asuma tales funciones.

Los objetivos de los diferentes Sectores de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. son.

- a) Aplicar en su ámbito las líneas de política sindical y las orientaciones generales de trabajo determinadas por la estructura federal.

¹² Páginas 28 a 34 de los Anexos de la F.S.C. de CC.OO. del P.V

- b) Fomentar la participación de los afiliados/as mediante la expresión democrática en la conformación de la voluntad mayoritaria de sus cuadros.
- c) Diseñar políticas específicas de acuerdo con la política federal establecida y con la realidad de su ámbito para dar respuesta a los intereses y necesidades más inmediatas de los trabajadores/as, combatiendo el corporativismo de algunos sindicatos.

Como resultado, corresponde al Sector las siguientes atribuciones:

- 1) Desarrollar la política reivindicativa y la acción sindical.
- 2) Orientar la negociación colectiva.
- 3) Responsabilidad en las Elecciones Sindicales de su ámbito de actuación.
- 4) Proponer y coordinar con la secretaría federal correspondiente las iniciativas de formación e información necesarias para dar soporte a la política reivindicativa y de acción sindical aprobadas.
- 5) Garantizar su cohesión interna.
- 6) Contribuir en la conformación de posturas y en la ejecución de las tareas sindicales de toda índole, mediante su presencia y participación activa en los órganos y áreas federales.

Los Sectores podrán contar con un coordinador/a y una Comisión de Coordinación para desarrollar sus competencias y objetivos anteriormente señalados.

En el ámbito de la C.A.V., los Sectores se constituirán mediante un Pleno o Conferencia de Sector que se celebrará ordinariamente cada cuatro años, coincidiendo con los procesos congresuales de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. En él se elegirá al Coordinador/a y a la Comisión de Coordinación¹³

¹³ Estos dos órganos serán objeto de estudio en el capítulo III.

Los sectores que constituidos en la F.S.C. de CC.OO. del P.V. y siempre en el ámbito de la C.A.V., son¹⁴ (los datos numéricos que obran a continuación son a fecha de la constitución de la F.S.C. de CC.OO. del P.V., es decir, de abril de 2009 y la fuente es la Secretaría de Organización de la Federación):

1. **S.A.E. (Sector Administración del Estado):**

En el se encuadran los afiliados/as que trabajan en centro que dependen de Ministerios, Delegación de Gobierno, Instituciones Penitenciarias, Seguridad Social, Defensa, Tráfico, Fomento, Agencias estatales como la Agencia Tributaria, etc..., independientemente de que estén contratados como laborales o nombrados como funcionarios. Tiene un potencial de 13.000 trabajadores/as de los cuales, casi un 9,48 % están afiliados/as a la F.S.C. de CC.OO. del P.V. Se estructura en secciones sindicales provinciales.

2. **S.A.G. (Sector de la Administración Autonómica):**

En el se encuadran los afiliados/as que trabajan en centros que dependen de la Generalitat Valenciana, independientemente de que estén contratados como laborales o nombrados como funcionarios y están también incluidos los OO.AA., IVADIS, Agencias, las ITV,s, etc. Tiene un potencial de unos 20.000 trabajadores/as de los cuales, un 8,32 % están afiliados/as a la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

Se constituye en secciones sindicales de empresa o Consellerías.

3. **S.A.L. (Sector de Administración Local):**

En el se encuadran los afiliados/as que trabajan en centros que dependen de los entes locales, ayuntamientos, diputaciones, mancomunidades, Federación de municipios y provincias, organismos autónomos de administraciones o entes locales, etc..., independientemente de que estén contratados como laborales o

¹⁴ Recogidos en los Anexos al Plan de Acción de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

nombrados como funcionarios. Al ser un sector con una población trabajadora muy atomizada (gran dispersión de los Entes Locales) se estructura en Secciones Sindicales de centro y/o empresa (Ayuntamientos, Diputaciones). Tiene un potencial es de más de 59.000 trabajadores/as de los cuales, casi un 11,32 % están afiliados/as a la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

En este mismo sector, y debido a sus especificidades legislativas y laborales, están las agrupaciones de Policía Local y de Bomberos con responsables nombrados por la comisión ejecutiva.

4. **S.A.J. (Sector de la Administración de Justicia).**

Aglutina a los trabajadores/as dependientes de la Administración de Justicia en la C.A.V.. Se estructura en secciones sindicales provinciales y tiene un potencial de más de 4.500 trabajadores/as de los cuáles el 14,79 % están afiliados/as a la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

5. **Empresas del Ciclo Integral del Agua.**

Encuadra a los afiliados/as que trabajan en empresas del Ciclo Integral del Agua (depuradoras, estaciones de bombeo, etc..) y en empresas que prestan servicios públicos como las ONG,s que funcionan con subvenciones o concesiones administrativas mayoritariamente. Esta configurado sólo por personal laboral.

Aunque esta constituido con comisión de coordinación y coordinador, es un sector nuevo difícil por la propia singularidad de las empresas que lo componen (dispersas, con empleo poco estable y pocos trabajadores). Por ello hay pocos delegados/as y es deficitario en recursos humanos.

Tiene un potencial aproximadamente, de 4.000 trabajadores/as de los cuales, un 8,78 % están afiliados/as a la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

6. **Sección Sindical Intercentros de la O.N.C.E.:**

Encuadra a los afiliados/as que trabajan en la empresa Organización Nacional de Ciegos Españoles. Este sector sólo tiene personal laboral. Es también un sector difícil puesto que la mayoría de sus centros de trabajo son los propios trabajadores en sus puntos de venta. Se estructura alrededor de un Secretario General y una Comisión Ejecutiva elegido por su Conferencia de sector. Tiene un potencial de más de 3.000 trabajadores/as de los cuales, un 13,45 % están afiliados/as a la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

7. **Sector Aéreo y Servicios Turísticos**

Aglutina a los afiliados/as que trabajan en empresas como la pública AENA, o en Iberia, Air Nostrum, EUROPCAR, ATESA, o en las agencias de viajes y empresas de alquiler de vehículos, entre otras.

Tiene un potencial de poco más de 8.000 trabajadores/as, y la F.S.C. de CC.OO. del P.V obtuvo el 21,9 % de representantes en los diferentes comités de empresa.

8. **Sector de Carreteras**

En el se ubican los afiliados/as que trabajan en empresas como la EMT, MASATUSA, AUMAR, etc...

Tiene un potencial de poco más de 45.000 trabajadores/as, y la F.S.C. de CC.OO. del P.V obtuvo el 45.96 % de representantes en los diferentes comités de empresa. Se estructura en Secciones Sindicales de empresa.

9. **AIS (Acción, Intervención Social y Atención a las personas)**

Agrupar todas aquellas actividades, servicios y centros de actuación que están dirigidos, fundamentalmente y en ámbito de los servicios sociales, a la atención de personas, grupos o colectivos que necesitan ayuda para su desarrollo, protección, inserción social integración y/o participación. Por regla

general, estas empresas realizan su actividad en situación de externalización o privatización de un servicio público, o por no cubrir el mismo una Administración Pública.

Es un sector prácticamente nuevo donde no hay constancia del potencial de trabajadores/as. Se estructura en Secciones Sindicales de empresa.

10. **Sector Ferroviario.**

Aglutina a los trabajadores de empresas como Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana, RENFE, ADIF, etc... Son cerca de 5.000 trabajadores/as y la F.S.C. de CC.OO. del PV tiene el 37,28 % de los representantes en los comités de empresa respectivos.

Se estructura en Secciones Sindicales provinciales.

11. **Sector del Mar.**

Aglutina a los trabajadores/as de empresas como la Sociedad Estatal de Estibadores, tanto en Valencia como en Alicante, Castellón, Gandia y Sagunto. Se estructura en Secciones Sindicales de empresa.

Tiene un potencial de cerca de 7.000 trabajadores/as y se estructura en Secciones Sindicales de empresa.

12. **Sector Medios de Comunicación, Artes, Cultura Y Deportes**

Sin duda es el sector más heterogéneo y con una negociación colectiva más dispersa y atomizada. Se concreta en empresas como Parques Reunidos de Valencia o Terra Mítica, pero también abarca las empresas de prensa diaria o las televisiones estatal y autonómica. Es por ello que se estructura en Secciones Sindicales de empresas públicas autonómicas o estatales. Tiene un potencial de 18.000 trabajadores/as y la F.S.C. de CC.OO. del P.V tiene un 47,11 % de los delegados/as de los comités de empresa del sector.

13. **Sector Papel, Gráficas y Fotografía.**

Es un sector eminentemente industrial, y está integrado por un buen número de empresas con plantillas inferiores a 50 trabajadores, insuficientes para constituir comités de empresa. Abarca a la industria fotográfica, papel, cartón, editoriales, etc..., es por ello que se estructura en Secciones Sindicales de empresa.

Tiene un potencial de 22.000 trabajadores/as de los que el 59,59 % de sus delegados/as son de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

14. **Sector Postal.**

Aglutina a empresas tales como Correos, FedEx, y de distribución domiciliaria y mensajería. Tiene un potencial de 8.000 trabajadores/as de los que el 34,13 % de los delegados/as son de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

Se estructura en Secciones Sindicales provinciales.

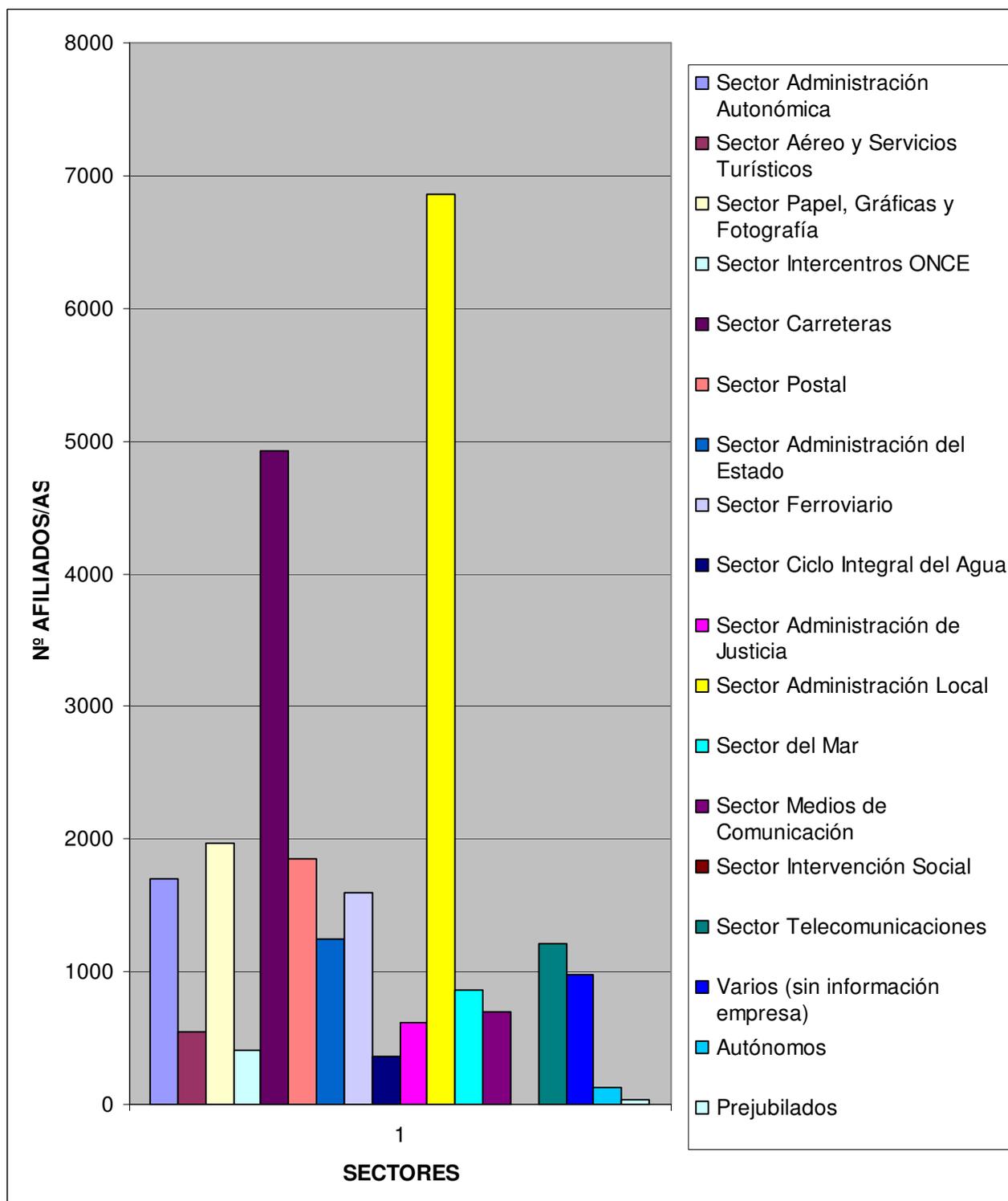
15. **Sector Telecomunicaciones.**

Engloba a trabajadores/as de empresas como Telefónica, Ono, TELETECH, ATENTO, etc... Su potencial es de unos 7.000 trabajadores/as representados en comités de empresa y delegados/as de personal, de los que el 26,44 % son de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

El peso de cada sector en el seno de la F.S.C. de CC.OO. del P.V lo dará el número de afiliados/as que ostenten: El siguiente cuadro nos define el número de afiliación por sector:

SECTORES	NÚMERO DE AFILIACIÓN
Sector Administración Autonómica	1695
Sector Aéreo y Servicios Turísticos	548
Sector Papel, Gráficas y Fotografía	1970
Sector Intercentros ONCE	408
Sector Carreteras	4923
Sector Postal	1853
Sector Administración del Estado	1251
Sector Ferroviario	1601
Sector Ciclo Integral del Agua	363
Sector Administración de Justicia	616
Sector Administración Local	6854
Sector del Mar	857
Sector Medios de Comunicación	697
Sector Intervención Social	0
Sector Telecomunicaciones	1209
Varios (sin información empresa)	973
Autónomos	128
Prejubilados	34
TOTAL	25980

Fuente: Secretaría de Organización de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.
TABLA 1: Afiliación de sectores en septiembre de 2009.



Fuente: Secretaría de Organización de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.
GRAFICO 1: Afiliación por sectores en septiembre de 2009.

2.2.4.- Distribución territorial

La F.S.C. de CC.OO. del P.V. se estructura, en su ámbito territorial de la C.A.V., en Sindicatos Intercomarcales (S.I.)¹⁵ y Delegados Federales (D.F.). En el momento de la realización del presente TFC, existen constituidos los siguientes:

- El S.I. de les **Comarques del Nord** (coincide con la provincia de Castellón).
- El S.I. de las **Comarcas del Sur** (abarca las comarcas de La Marina, L'Alcoià, El Vinalopó y el Baix Segura).
- El S.I. de las **Comarcas Centrales** (aglutina las comarcas de la Canal de Navarrés, La Costera, La Vall d'Albaida i el Comtat).
- El S.I. de **la Ribera** (aglutina las comarcas de la Ribera y de la Safor)

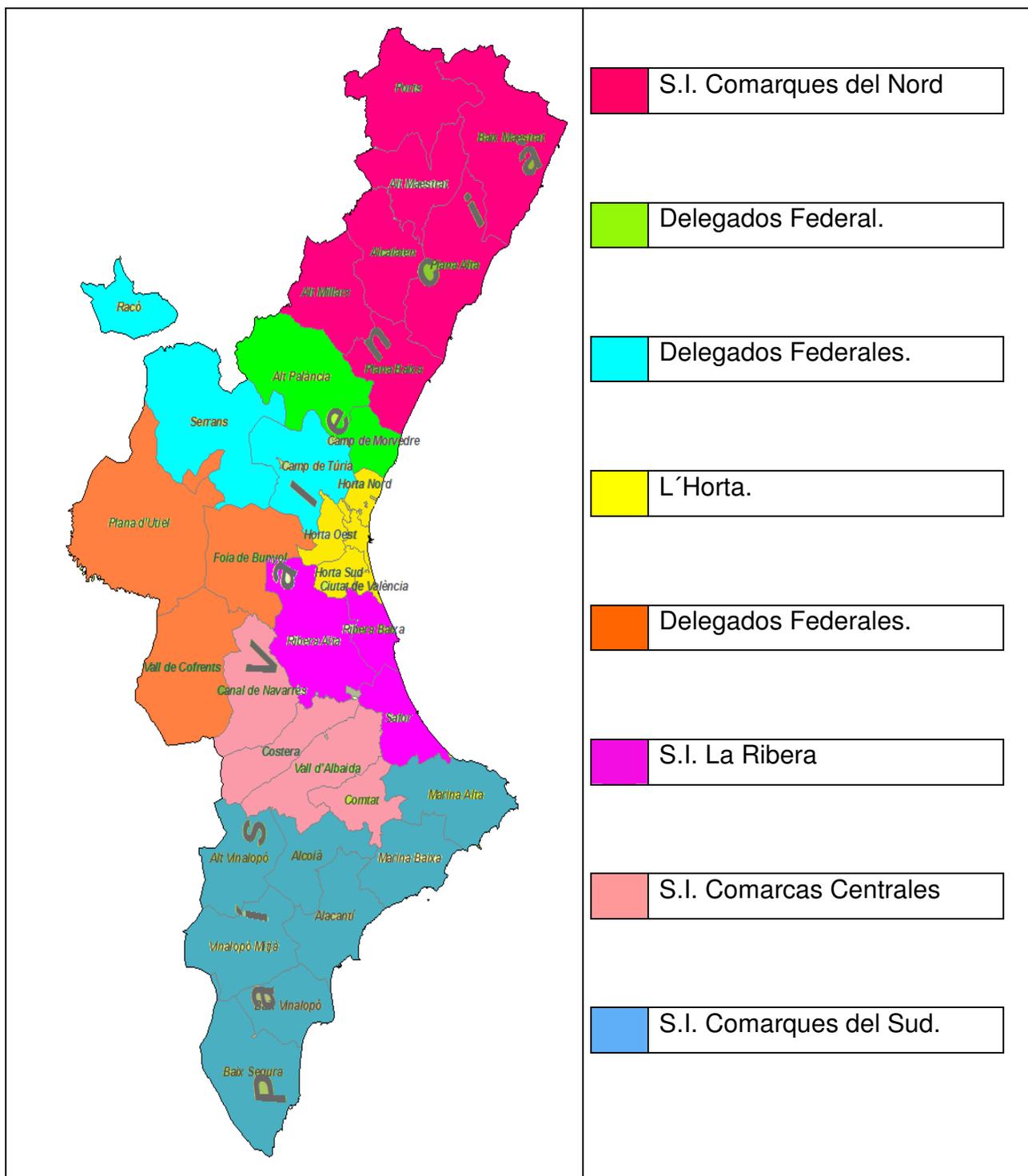
En las comarcas donde no exista una base afiliativa y organizativa suficiente para la creación de S.I., el trabajo sindical lo realizarán uno o varios D.F., correspondiendo a la Federación su designación, siempre a propuesta de los afiliados/as de este ámbito territorial. En estos momentos, tenemos nombrados cuatro D.F.¹⁶:

- Uno en L'Alt Palancia y el Camp de Morvedre.
- Uno en el Camp del Túria, Els Serrans i El Racó.
- Dos en la Plana d'Utiel, la Foia de Bunyol y La Vall de Cofrentes.

En las Comarcas de L'Horta la atención corresponde a los Sectores directamente con independencia de su papel como Sectores de ámbito de todo el P.V.. Esto es así, especialmente en el Sector de Administración Local.

¹⁵ La estructura, organización y funcionamiento de los Sindicatos Intercomarcales vienen recogidos en las páginas 34 a 36 del Plan de Acción de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

¹⁶ Según se desprende de la página 36 del Plan de Acción de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.



Fuente. Elaboración propia.
MAPA 1: Estructura territorial de la F.S.C. del P.V.

- 1) S.I. de les **Comarques del Nord:** Plaza de Las Aulas, 6 - 12001 CASTELLÓ
Responsable: Victor Tormo.
Teléfono: 964229162 (abreviado 72415)
Email: cnord-F.S.C.pv@F.S.C..CC.OO..es
- 2) S.I. de las **Comarcas del Sur:** Avda. Salamanca, 33 - 03005 ALACANT
Responsable: Encarnación Cabrera
Teléfono: 965982123 (abreviado 72501)
Email: C.S.ud-F.S.C.pv@F.S.C..CC.OO..es
- 3) S.I. de las **Comarcas Centrales:** C/ Corretgeria, 2, - 46800 XÀTIVA
Responsable: Francisco Biosca
Teléfono: 618750901 (abreviado 62744).
Email: pbiosca@F.S.C..CC.OO..es
- 4) S.I. de **la Ribera:** C/ Salvador Perles, 34-cantó O'Donell
46600 ALZIRA
Responsable: Marcelino Baviera
Teléfono: 639150664 (abreviado 62606)
mbaviera@F.S.C..CC.OO..es
- 5) **L'Horta:** Pl. Nàpols i Sicília, 5 - 46003 VALÈNCIA
Responsable: Vicente Soler
Teléfono: 639150667 (abreviado 62384).
Email: vpsoler@F.S.C..CC.OO..es
- 6) D.F. en **L'Alt Palancia** y el **Camp de Morvedre:** C/ Treball, 18 . - 46520 PORT SAGUNT
Responsable: Juan Miguel Calomarde.
Teléfono: 619781482 (abreviado 62600)
Email: jmcalomarde@F.S.C..CC.OO..es
- 7) D.F. en el **Camp del Túria, Els Serrans** y **El Racó:** C/ Juan Izquierdo, 57b - 46160 LLÍRIA
Responsable: Manolo Montaner,

Teléfono: 650436736 (abreviado 62785)

mmontaner@F.S.C..CC.OO..es

- 8) D.F. en la **Plana d'Utiel, la Foia de Bunyol y La Vall de Cofrentes:** Av. del Arrabal, 4-2. - 46340 REQUENA
Responsable: Jose Mora (50 % liberación).
Teléfono. 962306054 (abreviado 72020)
jimora@F.S.C..CC.OO..es

2.2.5.- Recursos humanos

En este apartado del T.F.C. realizaremos una plasmación básica de los recursos humanos (RR.HH.) que la F.S.C. de CC.OO. del P.V. posee . A este respecto hay que hacer una parada obligatoria con respecto a la competencia de la utilización de estos recursos, es decir, qué órgano tiene la competencia en la organización sindical sobre la distribución del personal que presta sus servicios en la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

Estatutos Federales aprobados establecen que competirá, a la Comisión Ejecutiva Federal como órgano de dirección de la Federación, la dirección de los recursos humanos y materiales de que se dispongan¹⁷. Seguidamente, se otorga al Consejo Federal el establecimiento de las líneas generales de política de recursos humanos¹⁸.

Así, a la hora de realizar un esbozo del tipo de personal que ejerce sus funciones a tiempo completo en la F.S.C. de CC.OO. del P.V. tenemos dos grupos claramente diferenciados por su procedencia: liberados y contratados:

1. Personal **liberado** (a jornada completa) por acumulación de horas o por liberación institucional¹⁹ que prestan servicios a tiempo total (su jornada laboral) en las sedes sindicales. Los derechos retributivos de este personal

¹⁷ Artículo 28 de los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO.

¹⁸ Artículo 44 de los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO.

¹⁹ Ver punto 6 del Anexo IV.

y los del punto anterior son los relativos al puesto de trabajo que desempeña en su puesto de origen (no perciben retribuciones sindicales por su labora ejercida).

2. Personal contratado y asalariado por la F.S.C. del P.V. o por la C.S. de CC.OO del P.V., cuyas condiciones laborales y retributivas dependerá de su relación contractual.

Seguidamente haremos un esbozo del personal que presta sus servicios en la sede de Valencia de la F.S.C. de CC.OO. del P.V, sin olvidar que existen otras estructuras en el resto de territorios de la Comunidad Valenciana que prestan sus servicios en dichas demarcaciones, tal y como se analiza en el mapa donde se dibuja la estructura territorial de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

Realizaremos un análisis de la aportación de los Sectores en recursos humanos que aportan tanto a la F.S.C. de CC.OO. del P.V, a la F.S.C. estatal o a la C.S. de CC.OO. del P.V. Se trata de ver la proporción de esta aportación por los diferentes Sectores de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. a dichas estructuras organizativas.

Estructuraremos este análisis de aportación en recursos humanos bajo los siguientes parámetros:

- Por una parte, y siendo el grueso principal, son recursos humanos (horas correspondientes a la F.S.C. de CC.OO. del P.V.) que presta sus servicios a tiempo completo en las áreas creadas para el funcionamiento interno de la F.S.C. del P.V. de la F.S.C. estatal, de la C.S. de CC.OO. del .PV o de la C.S. de CC.OO. estatal.
- También contaremos con el personal contratado por la C.S. de CC.OO. del PV que prestan sus servicios a tiempo total en la F.S.C. de CC.OO. del PV.
- En todo caso, se trata de personal que, o bien ocupa cargos de dirección (Secretaría General y Secretarías principalmente) o que presta sus servicios directa y exclusivamente para éstas. En ningún caso es personal que presta

servicios en los diferentes Sectores integrantes de la F.S.C. de CC.OO. del P.V., es decir, bajo la tutela del área de Acción Sindical.

Estableceremos, eso sí, su sector de proveniencia para así analizar el porcentaje de participación de cada sector en el mantenimiento de las estructuras internas federales y confederales en el marco de la C.A.V.

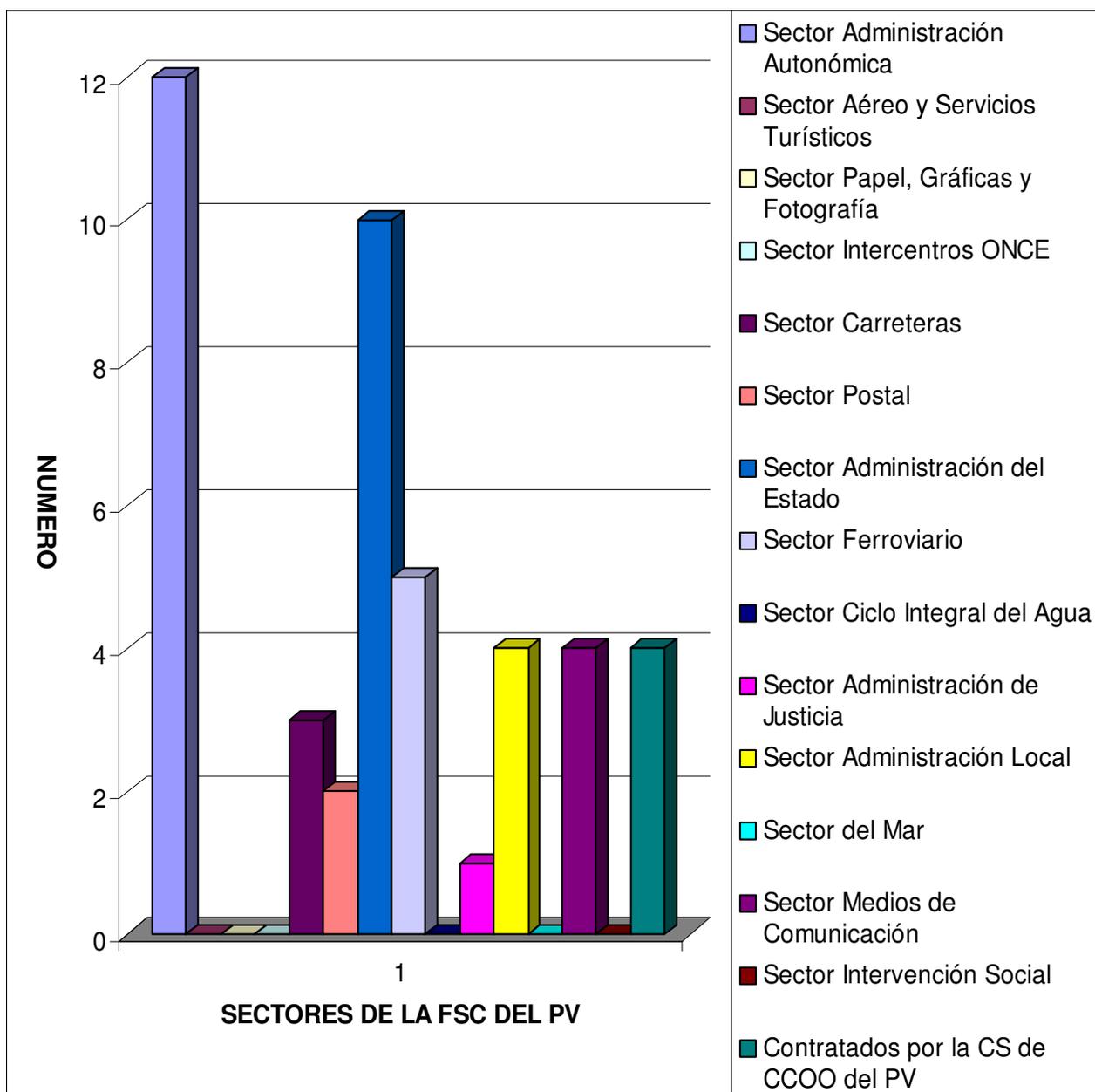
	NOMBRE	SECRETARÍA	SECTOR
1.	FERNANDO LOSADA	Formación Continua y Ocupacional	Liberado/a del S.A.E.
2.	OLGA TARAZONA	Formación Continua y Ocupacional	Liberado/a del SECTOR MEDIOS DE COMUNICACIÓN, ARTES, CULTURA Y DEPORTES
3.	AMPARO GOMEZ	Afiliación y Servicios	Liberado/a del S.A.G.
4.	VICENTE SOLAZ	Organización	Liberado/a del S.A.E.
5.	ANA AROCAS	Finanzas	Liberado/a del S.A.G.
6.	MANOLI CALDUCH	Finanzas	CONTRADADA POR LA C.S. DE CC.OO. DEL PV
7.	JUAN MIGUEL LLORENÇ	Finanzas	Liberado/a del S.A.J.
8.	ANGEL CRESCENCIO	Empleo y coordinación	Liberado/a del FERROVIARIO
9.	RAFAEL CANET	EE.SS. y PYMES	Liberado/a del FERROVIARIO
10.	GLORIA RODRÍGUEZ	Comunicación e Imagen	Liberado/a del S.A.G.
11.	SOLEDAD ROIG	Juventud	Liberado/a del SECTOR MEDIOS DE COMUNICACIÓN, ARTES, CULTURA Y DEPORTES
12.	MIGUEL CASTILLO	Afiliación y Servicios	Liberado/a del POSTAL
13.	JUAN CARLOS NÚÑEZ	Política Social y Cooperación	Liberado/a del S.A.G.
14.	SOLEDAD FERNANDEZ	Acción Sindical	Liberado/a del S.A.G.
15.	JUAN CRUZ	Secretario General	Liberado/a del S.A.G.
16.	MARIA JOSE MARIN	Migración	Liberado/a del S.A.E.

17.	JUAN BOSCA	Organización	Liberado/a del FERROVIARIO
18.	FRANCISCO JUSTICIA	Salud Laboral y Medio Ambiente	Liberado/a del FERROVIARIO
19.	ESTHER TORRIJOS	Movilidad	Liberado/a del CARRETERAS
20.	MAR VICENT	Mujer	Liberado/a del S.A.G.
21.	DULAS SANCHIS	Formación para el Empleo	Liberado/a del S.A.E.
22.	MIGUEL LÁZARO	Formación Sindical	Liberado/a del S.A.G.
23.	EMILIO ANDRES	Documentación y Legislación	Liberado/a del POSTAL
24.	JULIO CONESA	Defensa de lo Público	Liberado/a del S.A.L.
25.	FRANCIS GIMENO	Negociación Colectiva	CONTRADADA POR LA C.S. DE CC.OO. DEL PV
26.	RAQUEL SELFA	Organización	CONTRADADA POR LA C.S. DE CC.OO. DEL PV
27.	VICTORIA GONZÁLEZ	Organización	CONTRADADA POR LA C.S. DE CC.OO. DEL PV
28.	CANDI BARROSO	C.S. DE CC.OO. DEL PV	Liberado/a del S.A.L.
29.	ALEJANDRO CABALLERO	C.S. DE CC.OO. DEL PV	Liberado/a del S.A.G.
30.	BEGOÑA CORTIJO	C.S. DE CC.OO. DEL PV	Liberado/a del S.A.L.
31.	MARIA MAGDALENA GINER	C.S. DE CC.OO. DEL PV	Liberado/a del S.A.E.
32.	SALVADOR GRANERO	C.S. DE CC.OO. DEL PV	Liberado/a del S.A.E.
33.	CONSUELO JARABO	C.S. DE CC.OO. DEL PV	Liberado/a del S.A.E.
34.	JOSE VICENTE PEIRÓ	C.S. DE CC.OO. DEL PV	Liberado/a del S.A.E.
35.	RAFAEL CÓRDOBA	C.S. DE CC.OO. DEL PV	Liberado/a del FERROVIARIO
36.	JUAN JOSÉ MARTÍNEZ	C.S. DE CC.OO. DEL PV	Liberado/a del SECTOR MEDIOS DE COMUNICACIÓN, ARTES, CULTURA Y DEPORTES
37.	MIGUEL SEGARRA	F.S.C. DE CC.OO. ESTATAL	Liberado/a del S.A.G.
38.	CARLOS ELOY	F.S.C. DE CC.OO. ESTATAL	Liberado/a del S.A.E.

39.	CARMEN ARAGÓN	F.S.C. DE CC.OO. ESTATAL	Liberado/a del S.A.E.
40.	FERNANDO ANTÓN	F.S.C. DE CC.OO. ESTATAL	Liberado/a del S.A.G.
41.	MARGARITA PÉREZ	F.S.C. DE CC.OO. ESTATAL	Liberado/a del S.A.G.
42.	ANA SÁNCHEZ	F.S.C. DE CC.OO. ESTATAL	Liberado/a del CARRETERAS
43.	ROSANA COSTA	C.S. DE CC.OO. ESTATAL	Liberado/a del S.A.L.
44.	ADOLFO JUÁREZ	C.S. DE CC.OO. ESTATAL	Liberado/a del SECTOR MEDIOS DE COMUNICACIÓN, ARTES, CULTURA Y DEPORTES

Fuente: elaboración propia.

TABLA 2: Recursos humanos de los diferentes sectores de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.



Fuente: elaboración propia.
FIGURA 4: Recursos humanos de los diferentes sectores de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

También hay que tener en cuenta que el S.A.G. tiene cedidas a dos personas con cargo a su cómputo horario que realizan sus funciones a tiempo total en otros Sectores debido a la falta de recursos humanos en estos.

CAPÍTULO III: EL SECTOR DE LA GENERALITAT DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIÀ

3.1.- INTRODUCCIÓN A LAS FUNCIONES Y RECURSOS HUMANOS. NORMATIVA LEGAL APLICABLE

3.1.1.- Introducción y relación de entidades públicas y privadas

Definida la estructura orgánica y funcional de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras del País Valencia (F.S.C. de CC.OO. del P.V.),²⁰ orientaremos este capítulo a fijar, de una manera más profunda, la estructura organizativa del Sector de la Administración de la Generalitat.

El Sector de la Administración de la Generalitat de la F.S.C. CC.OO. del P.V. (S.A.G.) es una parte integrante de la estructura de dicha federación en la C.A.V., ubicándose en su organigrama interno como una herramienta de la acción sindical ejercida sobre las Administraciones Públicas (AA.PP.), Organismos Autónomos de naturaleza administrativa²¹, Instituciones Públicas (I.P.)²² y Entidades Públicas Empresariales (E.P.E.)²³, ya sean de Derecho Público (E.D.Pub) como de Derecho Privado (E.D.Pvir.), todas ellas entidades del Consell de la Generalitat Valenciana en la fecha en la que se señala la normativa referida, que se indican en la tabla siguiente²⁴:

▪	Personal (funcionarios y laborales) de las Consellerias de la Generalitat Valenciana ²⁵ .	AA.PP.
---	--	--------

²⁰ Ver Capítulo 2º del presente T.F.C.

²¹ Ver artículos 45 a 52 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, siendo ésta de aplicación subsidiaria en virtud de los artículos 49.1.1ª y 45 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana

²² Ver artículos 20.2 y 3 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

²³ Ver artículos 53 a 60 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, siendo ésta de aplicación subsidiaria en virtud de los artículos 49.1.1ª y 45 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana

²⁴ Datos extraídos del punto 1.5 "Estructura sectorial para la acción sindical y la negociación colectiva" del Plan de Acción de la F.S.C. del P.V. de CC.OO. de septiembre de 2009.

²⁵ Personal cuyos puestos están catalogados por Decreto 19/2009, de 3 de noviembre, del presidente de la Generalitat, por el que se determinan las consellerias en que se organiza la administración de la Generalitat, y publicados en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana (D.O.C.V.) del 5 de noviembre de 2009, número 6138.

▪ Academia Valenciana de la Lengua (A.V.L.).	I.P.
▪ Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana (C.E.S).	I.P.
▪ Consejo Jurídico Consultivo (C.J.C.).	I.P.
▪ Consell Valencia de Cultura (C.V.C.).	I.P.
▪ Corts Valencianes.	I.P.
▪ Síndic de Greuges.	I.P.
▪ Sindicatura de Comptes.	I.P.
▪ Agencia Valenciana de Salud (A.V.S.).	OO.AA.
▪ Instituto Valenciano de Estadística (I.V.E.).	OO.AA.
▪ Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias (I.V.I.A.).	OO.AA.
▪ Instituto Valenciano de la Juventud (I.V.A.J.).	OO.AA.
▪ Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (IN.VA.S.SA.T.).	OO.AA.
▪ Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SER.V.E.F.)	OO.AA.
▪ Tribunal de Defensa de la Competencia (T.D.C.)	OO.AA.
▪ Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP)	E.D.Pub.
▪ Agencia Valenciana de la Energía (A.V.E.).	E.D.Pub.
▪ Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la Comunitat Valenciana (I.S.E.A.C.V.).	E.D.Pub.
▪ Consell Valencià de l'Esport.	E.D.Pub.
▪ Instituto Cartográfico Valenciano.	E.D.Pub.
▪ Instituto Valenciano de Cinematografía Ricardo Muñoz Suay (I.V.A.C.).	E.D.Pub.
▪ Instituto de Arte Moderno (I.V.A.M.).	E.D.Pub.
▪ Instituto de la Pequeña y Mediana Industria de la Generalitat Valenciana (.I.M.P.I.V.A.).	E.D.Pub.
▪ Agencia Valenciana de Turismo (A.V.T.).	E.D.Pub.
▪ Instituto de Promoción de Energías Alternativas y Ahorro Energético.	E.D.Pub.
▪ Instituto Valenciano de Atención al Discapacitado (I.V.A.D.I.S.).	E.D.Pub.
▪ Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales.	E.D.Pub.

▪ Instituto Valenciano de Finanzas (I.V.F.).	E.D.Pub.
▪ Instituto Valenciano de la Música (I.V.M.).	E.D.Pub.
▪ Teatros de la Generalitat.	E.D.Pub.
▪ Agencia Valenciana de Fomento y Garantía Agraria	E.D.Priv.
▪ Agencia de la Captación de Inversiones de la Comunidad Valenciana (Valencian Community Investment (VCI)).	E.D.Priv.
▪ Agencia Valenciana de Prestaciones Sociales Sociedad Anónima (A.V.A.P.S.A.).	E.D.Priv.
▪ Aseguramiento Técnico de Calidad S.L. (A.TE.C.S.L.)	E.D.Priv.
▪ Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Valencia.	E.D.Priv.
▪ Compañía Valenciana de Revisiones Sociedad Limitada Unipersonal.	E.D.Priv.
▪ Consejo Regulador de la Denominación de Origen "Xúfla de Valencia".	E.D.Priv.
▪ Consejo Regulador Denominación de Origen Requena-Utiel.	E.D.Priv.
▪ Consejo Regulador Denominación de Origen.	E.D.Priv.
▪ Consorcio de Gestión del Centro de Exposiciones y Actividades Artesanales de la Comunidad Valenciana.	E.D.Priv.
▪ Construcciones e Infraestructuras Educativas de la Generalitat Valenciana, Sociedad Anónima (C.I.E.G.S.A.).	E.D.Priv.
▪ Fundación Servicio Valenciano de Empleo.	E.D.Priv.
▪ Fundación Servicio Valenciano de Ocupación.	E.D.Priv.
▪ I.T.V. ²⁶ de Levante S.A.	E.D.Priv.
▪ Instituto Valenciano de la Exportación Sociedad Anónima (I.V.E.X.).	E.D.Priv.
▪ Instituto Valenciano de Vivienda Sociedad Anónima (I.V.V.S.A.).	E.D.Priv.
▪ Promociones Comunidad Valenciana Sociedad Anónima (PRO.CO.VA.S.A.).	E.D.Priv.
▪ Seguridad y Promoción Industrial Valenciana, Sociedad Anónima (SE.PI.VA.S.A.).	E.D.Priv.
▪ Valencia Parc Tecnològic.	E.D.Priv.

²⁶ I.T.V. = Inspección Técnica de Vehículos.

▪ Valenciana de Servicios Inspección Técnica de Vehículos (I.T.V.) Sociedad Anónima.	E.D.Priv.
---	-----------

3.1.2.- Entidades públicas y privadas objeto del presente T.F.C.

El establecimiento de qué empresas u otro tipo de organizaciones pertenecen a la acción sindical de cada Sector viene aprobado en cada Congreso Federal de territorio o nacionalidad. En el congreso fundacional de la F.S.C. de CC.OO. del P.V²⁷ vienen recogidos en el Anexo al Plan de Acción de dicha Federación de nacionalidad.

Para el estudio y análisis del presente T.F.C., así como sus mejoras, vendrán únicamente referidos al personal laboral y funcionario englobado en las Consellerias y sus OO.AA. de naturaleza administrativa. Estas son las tipificadas en el siguiente cuadro (datos de diciembre de 2009):

▪ Personal (funcionarios y laborales) de las Consellerias de la Generalitat Valenciana ²⁸ .	AA.PP.
▪ Agencia Valenciana de Salud (A.V.S.).	OO.AA.
▪ Instituto Valenciano de Estadística (I.V.E.).	OO.AA.
▪ Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias (I.V.I.A.).	OO.AA.
▪ Instituto Valenciano de la Juventud (I.V.A.J.).	OO.AA.
▪ Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (IN.VA.S.SA.T.).	OO.AA.
▪ Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SER.V.E.F.)	OO.AA.
▪ Tribunal de Defensa de la Competencia (T.D.C.)	OO.AA.

El motivo es múltiple:

²⁷ Ver punto 2.1.- Definición y principios del Capítulo 2º del presente T.F.C.

²⁸ Personal cuyos puestos están catalogados por Decreto 19/2009, de 3 de noviembre, del presidente de la Generalitat, por el que se determinan las consellerias en que se organiza la administración de la Generalitat, y publicados en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana (D.O.C.V.) del 5 de noviembre de 2009, número 6138.

- Este colectivo es el más importante del S.A.G., en la medida que está conformado por más de 13.000 trabajadores/as de un total de casi 20.000 en todo el S.A.G. Están aglutinados de la siguiente forma²⁹:
 - a) Aproximadamente, unos 13.000 funcionarios (entre de carrera e interinos), repartidos en las Consellerias y Organismos Autónomos de naturaleza administrativa de la Generalitat Valenciana.
 - b) Aproximadamente unos 3.000 laborales (entre contratados laborales y laborales temporales), repartidos en las Consellerias y Organismos Autónomos de naturaleza administrativa de la Generalitat Valenciana.
- Es este el personal que más dedicación ocupa a los delegados/as del S.A.G., ya que en el resto de entidades y organizaciones adscritas al S.A.G. disponen de delegados/as propios cuyo trabajo se circunscribe a la atención al afiliado/a de dicha entidad u organización, desarrollando su actividad sindical entorno al Comité de Empresa o Junta de Personal allí constituido.
- A la hora de estudiar la normativa de cada entidad distinta a las Consellerias y OO.AA. nos encontramos con una heterogeneidad que precisaría dedicar un solo T.F.C. a cada institución, entidad de derecho público, sociedad mercantil o empresa privada. Es por razones de economía y oportunidad el estudiar únicamente las Consellerias y OO.AA. ya que su normativa reguladora es la misma.
- El resultado de las Elecciones Sindicales genera un crédito horario que, en el caso de las Consellerias y OO.AA. pueden acumularse o detraerse en otra persona o en el sindicato, lo que permite un juego más amplio a la hora de organizar el funcionamiento de éstos. En el resto de las E.P.E. o I.P.,

²⁹ Números aproximados extraídos de la Relación de Puestos de Trabajo del personal del Consell de la Generalitat (DOCV 11-12-2009) y de los datos aproximados del número de empleados/as de las distintas empresas u otras organizaciones que conforman el S.A.G. según se desprende del Anexo al Plan de acción social de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

este crédito horario se queda en el ámbito de la propia organización de Derecho Público o Privado, pudiéndose únicamente acumular o detraer en miembros del propio órgano de representación de los trabajadores/as, lo que impide aprovechar una posible detracción o acumulación de este crédito horario en delegados/as distintos a la de la propia organización.

A fecha de la presentación de este T.F.C., las actuales Consellerias son las creadas por el Decreto 5/2011, de 21 de junio, del Presidente de la Generalitat. Los OO.AA. son creados por ley de la Generalitat Valenciana y son adscritas a una Conselleria. Se puede consultar la información institucional de muchas de las entidades de Derecho Público y Privado en el enlace de la Conselleria siguiente:

http://www.gva.es/portal/page/portal/inicio/la_administracion_valenciana/lav_organismos

Las normas que regulan los OO.AA. objeto de estudio del presente T.F.C. son las siguientes (datos de diciembre de 2009):

- El **Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias (I.V.I.A.)** es un Organismo Autónomo de la Generalitat Valenciana, adscrito a la Conselleria de Agricultura, Pesca y Alimentación a través de la Dirección General de Investigación y Tecnología Agroalimentaria, y creado en 1991 por la Ley 4/1991 de la Generalitat Valenciana. Sus fines son los de impulsar la investigación científica y el desarrollo tecnológico en el sector agroalimentario valenciano. El origen del I.V.I.A. se remonta a la primera Granja-Escuela Práctica de Agricultura de Valencia creada en 1881 y a las estaciones de Fitopatología (1924) y Naranjera de Burjassot (1931). Estas estaciones junto a la de Horticultura de Benicalap y la Arroquera de Sueca formaron en 1970 el CRIDA 07 (Centro Regional de Investigación y

Desarrollo Agrario de Levante) y posteriormente en 1984 el actual Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias³⁰.

- El **Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SER.V.E.F.)** es un organismo autónomo creado por la Ley 3/2000 de 17 de abril y adscrito a la Conselleria de Economía, Industria y Comercio. Tiene a su cargo la ejecución de la política de Generalitat Valenciana en cuanto a intermediación en el mercado de trabajo, orientación laboral, formación profesional (ocupacional y en su caso continua) y fomento del empleo³¹.
- El **Instituto Valenciano de la Juventud (I.V.A.J.)** fue creado por la Ley 4/1989 de la Generalitat. Según el artículo 1 de esta ley, el I.V.A.J. es una entidad autónoma de la Generalitat Valenciana adscrita a la Consejería de Justicia y Bienestar Social, con el objeto de ejecutar y coordinar la política de juventud en la Comunidad Valenciana. Para alcanzar sus fines tendrá personalidad jurídica y patrimonio propio³².
- El **Instituto Valenciano de Estadística (I.V.E.)** es una entidad autónoma de carácter administrativo dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Adscrito a la Conselleria de Economía, Industria y Comercio, tiene por objeto el impulso, organización y dirección de la actividad estadística de interés para la Generalitat en el marco previsto en la Ley 5/1990, de 7 de junio, de Estadística de la Comunidad Valenciana³³.
- El **Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (IN.VA.S.SA.T.)** es un organismo autónomo de carácter administrativo, que se configura como el órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales de la administración de la Generalitat. El Instituto, que se crea mediante la Ley 2/2004 de 28 de mayo, tiene personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, queda adscrito a la conselleria competente en materia de trabajo, y bajo la superior

³⁰ <http://www.ivia.es/apropos/>, (consulta 9 febrero 2011).

³¹ <http://www.ocupacio.gva.es/>, (consulta 9 febrero 2011).

³² <http://www.ivaj.es/>, (consulta 9 febrero 2011).

³³ <http://www.ive.es/>, (consulta 9 febrero 2011).

autoridad del conseller dependerá funcionalmente de la secretaría autonómica competente en dicha materia³⁴.

- La **Agencia Valenciana de Salud (A.V.S.)** La Agencia Valenciana de Salud, antes Servicio Valenciano de Salud, es un organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito a la Conselleria de Sanidad. Tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Su creación viene recogida en la Ley 3/2003, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Ordenación Sanitaria de la Comunidad Valenciana, encomendándole la función de llevar a cabo una adecuada gestión y administración del sistema valenciano de salud³⁵.
- El **Tribunal de Defensa de la Competencia (T.D.C.)**. Creado por la Ley 16/2008, de 22 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat. (D.O.C.V. Núm. 5922 de 29 de diciembre de 2008). Dependiente de la Conselleria de Economía, Industria y Comercio, tiene como objetivo *“preservar el funcionamiento competitivo de los mercados autonómicos valencianos y garantizar la existencia de una competencia efectiva en los mismos, protegiéndola mediante el ejercicio de las funciones de instrucción, resolución, informe y propuesta que la presente Ley le atribuye expresamente”*³⁶.

El número de Consellerias se establece por Decreto del Presidente de la Generalitat³⁷ y se publica en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana (D.O.C.V.). Durante la elaboración del presente T.F.C. se publicó el Decreto 5/2011, de 21 de junio, del Presidente de la Generalitat, estableciendo 10 Consellerias, pero la celebración de las Elecciones Sindicales anterior a este Decreto estableció Secciones Sindicales conforme a la configuración anterior al mismo, por lo que trabajaremos con esta configuración anterior establecida en el Decreto 19/2009, publicado en el D.O.C.V. del 5 de noviembre de 2009,

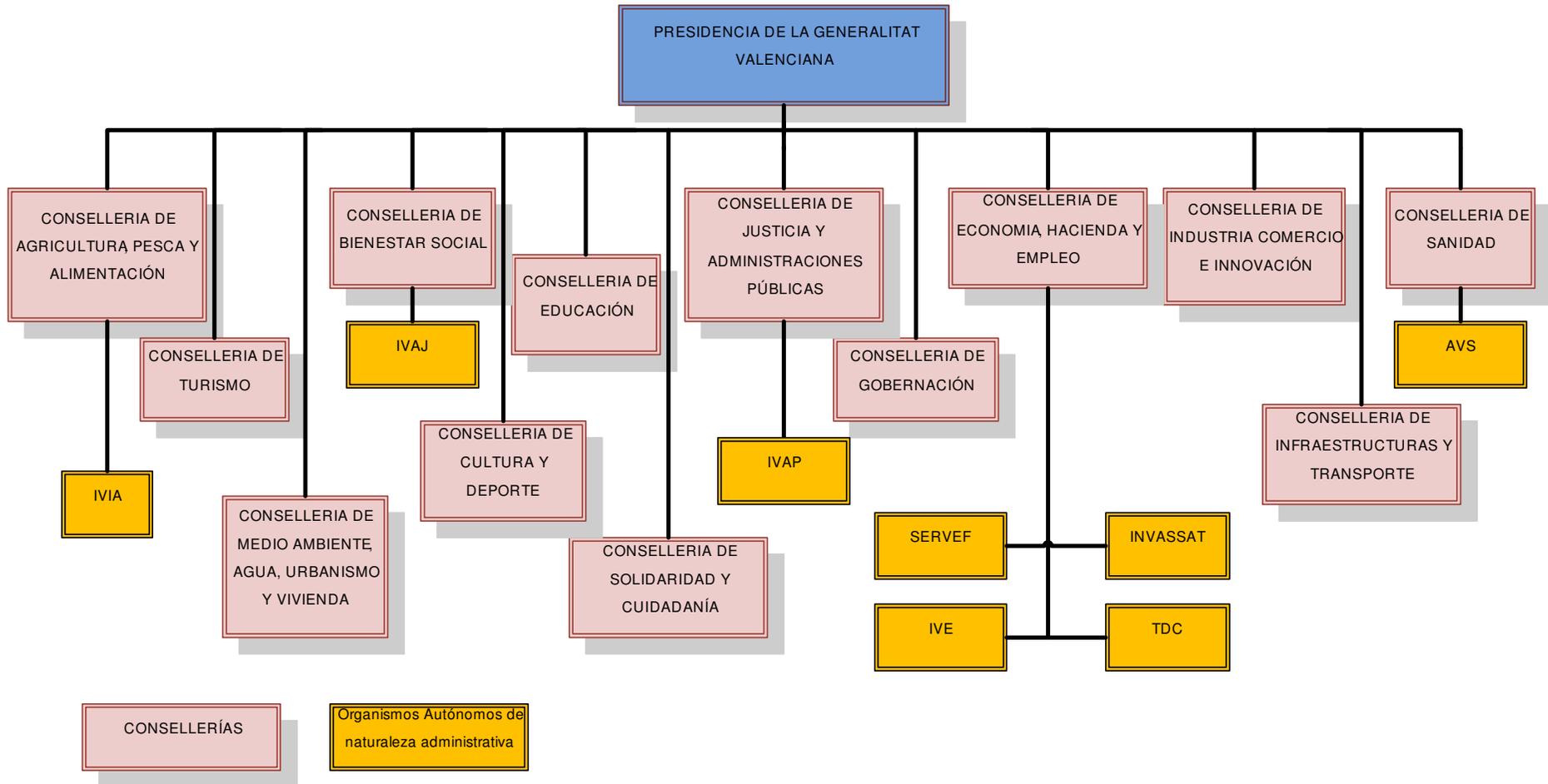
³⁴ <http://www.invassat.gva.es/> (consulta 9 febrero 2009).

³⁵ <http://www.san.gva.es/> (consulta 9 febrero 2009).

³⁶ Artículo 119 uno punto de la LEY 16/2008, de 22 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat

³⁷ Según se desprende del artículo 12.1 a de la Ley 5/1983 de 30 de diciembre, del Consell

número 6138. Ello nos lo faculta la hasta ahora no modificación de dichas configuraciones sindicales por el Consell. Así, y mientras no se establezca este cambio por parte del Consell, representaremos las siguientes Consellerias y sus OO.AA. dependientes de éstas en el siguiente gráfico:



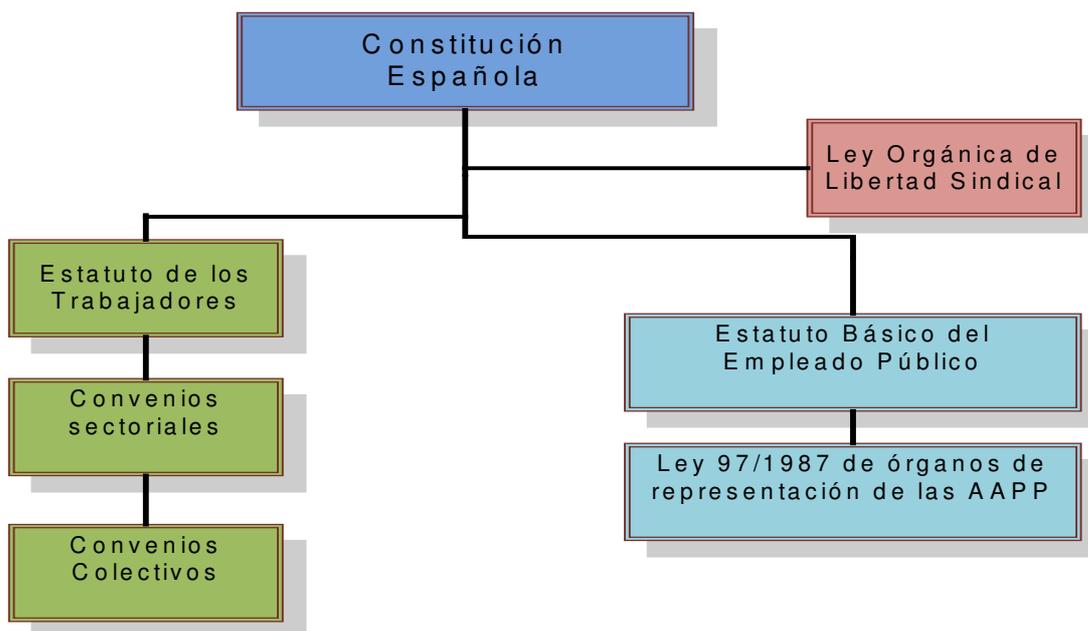
Fuente: Decreto del President de la Generalitat 19/2009 de 3 de septiembre.

FIGURA 5: Estructura de las Consellerías y OO.AA. de naturaleza administrativa dependientes, según el Decreto del President de la Generalitat 19/2009 de 3 de septiembre.

3.1.3.- Normativa legal aplicable: funciones y recursos humanos

En este apartado plasmamos todo lo referente a la normativa que se aplica a los órganos de representación de los trabajadores/as de las distintas Consellerias y OO.AA. de naturaleza administrativa objeto de mejora del presente T.F.C. No obstante, y debido a su amplitud, el autor del mismo ha preferido englobarlo en el Anexo IV del mismo. Es importante la lectura del citado Anexo dado que en él se tipifica la normativa aplicable a los representantes de los trabajadores/as, así como sus *funciones* dentro de los órganos de representación de los mismos y las herramientas (crédito horario) de que disponen, haciendo las distinciones oportunas de diferenciación entre los distintos tipos de delegados/as existentes. Por otra parte, también aclara conceptos como “liberado” o “delegado de personal” etc., que serán utilizados a partir de este punto del T.F.C. y requiere de una total comprensión para entender las estructuras del S.A.G. y sus recursos humanos.

Así, y a modo de síntesis, a la hora de estudiar la normativa legal aplicable y así dilucidar los recursos humanos del S.A.G., debemos hacer una distinción entre personal funcionario y personal laboral, ya que su normativa de aplicación atiende a normas legales distintas, tal y como se establece en el siguiente cuadro:



Fuente: elaboración propia.

FIGURA 6: Normativa legal básica aplicable al personal del Consell de la Generalitat Valenciana.

Todo este compendio normativo determina, entre otros³⁸:

- a) Los derechos de las organizaciones sindicales.
- b) Los derechos de las Secciones Sindicales (SS.SS.).
- c) El número de delegados/as sindicales que pueden obtenerse por número de trabajadores en cada SS.SS.
- d) El número de delegados/as de personal que pueden elegirse como representantes de los trabajadores/as y su constitución o no, en su caso, en Comités de Empresa o Juntas de Personal.
- e) El crédito horario que se asigna a cada delegado/a sindical o de personal.
- f) Los derechos y obligaciones de los delegados/as de personal.
- g) Los derechos y obligaciones en la negociación colectiva.
- h) Las garantías para ejercer los cargos de delegados/as de personal o sindical.

³⁸ Según se desprende de la normativa aplicable, ampliamente desarrollada en el Anexo IV.

3.2.- EL SECTOR DE LA GENERALITAT DE LA F.S.C. DE CC.OO. DEL P.V. SITUACIÓN ACTUAL

3.2.1.- Introducción

Los Sectores³⁹ se constituirán mediante una Conferencia del mismo que se celebrará cada cuatro años, coincidiendo con la finalización de los procesos Congresuales de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.⁴⁰. En dicha Conferencia se aprobó⁴¹:

- La elección de un Coordinador/a del Sector.
- La elección de los miembros de la Comisión de Coordinación del SAG.
- Potestativamente, pueden aprobarse planes de trabajo sectoriales en los que se establecen las líneas de trabajo para los próximos cuatro años.

La más reciente conferencia celebrada en el S.A.G. fue realizada en 17 de junio de 2009 en Valencia, en la sede de CC.OO. del P.V. sito en la plaza Nápoles y Sicilia número 5. En ella se aprobó el Plan de Trabajo del SAG y se eligieron los siguientes cargos:

- a. Vicente Soler como Coordinador del S.A.G. (único candidato).
- b. Los miembros de la Comisión de Coordinación del S.A.G.. Para su composición se ha intentado que tenga presencia el abanico heterogéneo que conforma los centros de trabajo bajo la acción sindical del S.A.G. en la C.A.V. Su organización y funcionamiento se adecuará a lo dispuesto en su reglamento interno aprobado por mayoría del mismo. Su composición actual es:

³⁹ Ver punto 2.3 del Capítulo 2º del presente T.F.C.

⁴⁰ Página 28 del Plan de Acción de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

⁴¹ Según se establece en el artículo 7.6 de los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO. " los congresos o conferencias sectoriales estatales elegirán una secretaría general sectorial y una Comisión Ejecutiva sectorial."

NOMBRE Y APELLIDOS		FUNCIONES
1.	MILAGROS BERNAT	Delegada de la Conselleria de Bienestar Social de Valencia.
2.	ENCARNACIÓN CABRERA	Responsable del Sindicato Intercomarcal ⁴² , Comarcas del Sur del S.A.G.
3.	JOSÉ CAMPOS	Delegado Organismos Autónomos de Valencia.
4.	ANTONIO DE LA DUEÑA	Delegado responsable organización S.A.G.
5.	PEDRO GOMEZ	Delegado responsable de laborales de la C.A.V.
6.	VICTORIA HERRERO.	Delegada empresas Inspección Técnica de Vehículos. (I.T.V,s)
7.	ROSA IZQUIERO	Delegada de Castellón
8.	JOSE MANUEL MIRALLES	Delegado de Alicante
9.	FRANCISCA ORTEGA	Delegada del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SER.V.E.F.).
10.	VICTOR TORMO	Responsable del Sindicato Intercomarcal Comarcas del Norte del S.A.G.

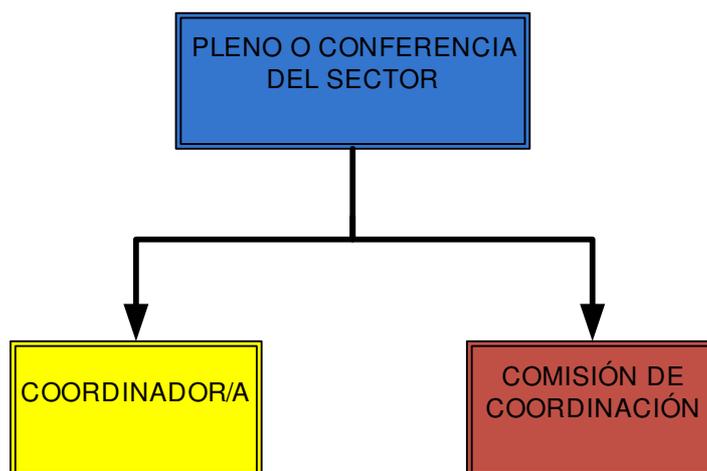
Fuente: acta de la propia Conferencia.

TABLA 3: Miembros de la Comisión de Coordinación del S.A.G.

⁴² Ver punto 2.2.4.- Distribución Territorial del Capítulo 2º del presente T.F.C.

3.2.2.- Estructura actual del S.A.G. de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. en la provincia de Valencia

Según lo establecido en el punto 1.6 del Plan de Acción de la F.S.C. de CC.OO. del P.V., todos los Sectores se constituirán de los siguientes órganos:



Fuente: elaboración propia.
FIGURA 7: Estructura Sectorial de la F.S.C. del P.V.

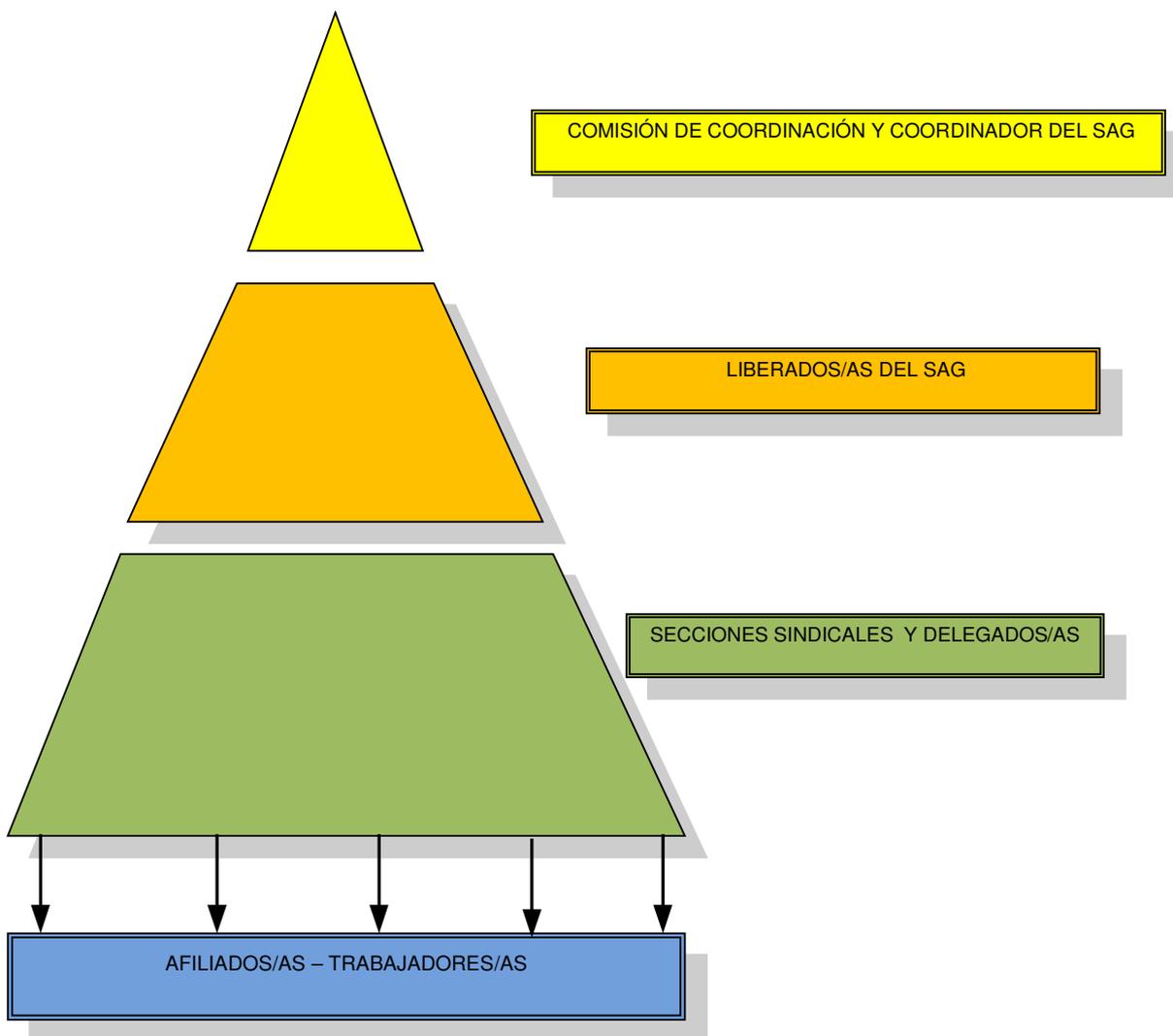
El Pleno o Conferencia de Sector se celebrará cada cuatro años. Tendrá representación territorial proporcional a la cotización y se realizarán coincidiendo con los procesos congresuales de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. Para la configuración y la realización de los Plenos se utilizará la media de la cotización de los últimos cuatro años fijada para los procesos congresuales, Confederales⁴³ y Federales⁴⁴. En él se elegirá a un Coordinador/a Sectorial y a una Comisión de Coordinación⁴⁵.

⁴³ Ver puntos 5.1 del Anexo I “El Congreso Confederal” del presente T.F.C.

⁴⁴ Ver puntos 5.1 del Anexo II “El Congreso Federal” del presente T.F.C.

⁴⁵ Todo el párrafo según lo establecido en el artículo 35 de los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO. del P.V., “Estructura sectorial para la acción sindical y la negociación colectiva”.

En concreto, la estructura funcional del S.A.G. en su labor de acción sindical viene representada en el siguiente esquema⁴⁶:



Fuente: elaboración propia.

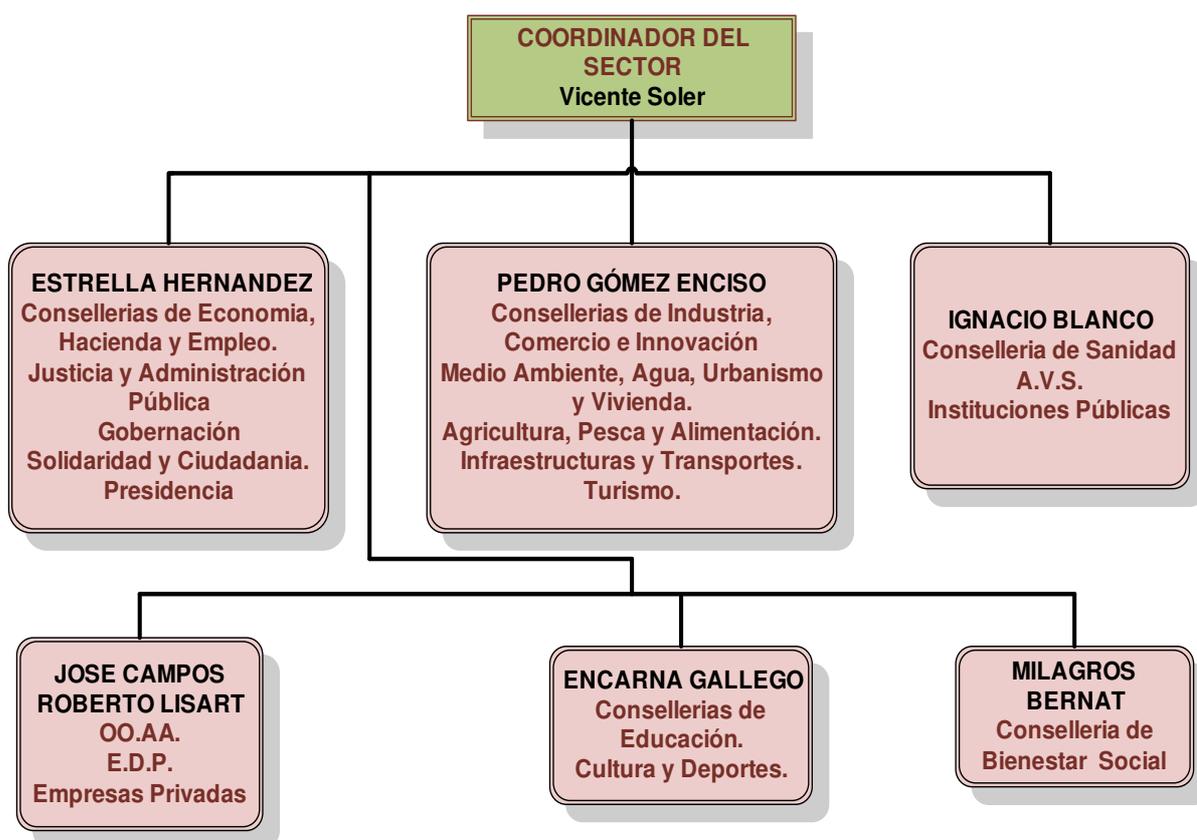
FIGURA 8: Pirámide de la estructura orgánica del S.A.G.

1. Máximos responsables en la estructura del S.A.G.: Coordinador del S.A.G. y la Comisión de Coordinación como su órgano de gobierno⁴⁷.

⁴⁶ Según acuerdo de la Comisión de Coordinación del S.A.G. recogido en su Acta 1/2009, de 17/IX/2009.

⁴⁷ Según se establece en el punto 1.6 “Estructura funcional sectorial”, incluido en el Plan de acción de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. aprobado en el Congreso constituyente los días 1, 2 y 3 de abril de 2009 en Alicante.

2. Liberados/as⁴⁸ del S.A.G.: se trata de una asignación de responsabilidades a los liberados/as del Sector, cuya función es apoyar a los delegados/as responsables de las Secciones Sindicales (SS.SS.) en aquella labor que exceda de las competencias intrínsecas de las mismas. Las asignaciones decididas por los propios liberados/as de la provincia de Valencia vienen tipificadas en el siguiente esquema:



Fuente: elaboración propia.

FIGURA 9: Responsables de los Delegados/as del S.A.G.

3. SS.SS⁴⁹ y Delegados/as: Estos son el referente de los afiliados/as y de los trabajadores/as en los centros de trabajo. Pueden estructurarse en SS.SS (dependiendo del número de afiliados/as en los centros) o en Delegados/as de Consellerías. Para la realización de sus funciones,

⁴⁸ La figura del liberado/a viene recogida en el Anexo IV del presente T.F.C.

⁴⁹ Secciones Sindicales, su desarrollo normativo está desarrollado en el Anexo IV del presente T.F.C., y más concretamente en su punto 3: "La Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, de 2 de agosto", así como en el punto 2.3 de este Capítulo.

disponen de un crédito horario asignado, o bien por resultados electorales⁵⁰ o por la Comisión Ejecutiva⁵¹ de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. para el S.A.G., así como de despachos en los Servicios Centrales o Territoriales de las Consellerias a las que pertenezcan.

No existe una plasmación documental específica sobre las funciones de cada uno de estos grupos anteriormente definidos, pero si es preciso realizar un esbozo de ellas, si bien en el capítulo IV de mejora del presente TFC ahondaremos más en la misma.

- **Comisión de Coordinación del SAG:** Es el órgano permanente al que corresponde el gobierno del Sector y garantiza la aplicación de las líneas de actuación determinadas por la Conferencia del mismo, o en su defecto, por el consejo del Sector⁵². En su caso, actuará como Consejo del S.A.G. La propia Comisión de Coordinación aprobará un reglamento que regule sus sesiones y de cada una de éstas se aprobará un acta. Dentro de sus competencias y responsabilidades, ejercerá el gobierno del S.A.G.
- **Coordinador/a del SAG:** Coordinará el SAG en su funcionamiento, estructura, acción sindical y como elemento de conexión entre el S.A.G. y las estructuras de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

⁵⁰ Ver Anexo IV del presente T.F.C.

⁵¹ Así establecido en el artículo 28 de los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO.

⁵² Redacción extraída del artículo 1 del Reglamento de composición y funcionamiento de la Comisión de Coordinación del SAG, aprobado por el mismo con fecha 14 de octubre de 2009 en Valencia.

- **Liberados/as del /as y SS.SS.:** Serán ellos los que, en contacto con los delegados/as sindicales y las SS.SS creadas, asesorarán, supervisarán, apoyarán, y darán cuenta al Coordinador del SAG, de las actuaciones de éstos en los centros de trabajo que tengan asignados. Serán responsables de la negociación que abarque más allá de las SS.SS. y resolverán los problemas que éstas y los Delegados/as del Sector puedan exceder de sus conocimientos y potencialidades. También se responsabilizará de la formación o apoyo de la formación de los Delegados/as que tenga bajo su responsabilidad funcional, para que pueda desempeñar mejor su trabajo.

- **Delegados/as y SS.SS:** Es el referente del sindicato en los centros de trabajo. A ellos compete informar, resolver problemas de los afiliados/as, visitarlos periódicamente, asegurar su voto en las elecciones sindicales, buscar candidatos para éstas, controlar los centros de trabajo de ellos dependientes, así como sus afiliados/as, notificar cambios en los datos de los centros de trabajo, etc... Deberá dar prioridad a la asistencia a las asambleas de delegados/as provinciales⁵³, para coordinar sus acciones y recibir la información que se estime oportuna. Éstos pueden agruparse en SS.SS o no, dependiendo si ha habido constitución de éstas.

⁵³ Cada 2 meses se celebra una Asamblea de Delegados/as y SS.SS. provincial, convocada por el Coordinador del Sector.

Siguiendo a Ramió⁵⁴, cada uno de estos puestos de trabajo constituyen una unidad mínima de la estructura administrativa del S.A.G. y pueden definirse como *“una unidad específica e impersonal constituida por un conjunto de actividades que deben realizarse en ciertas condiciones y con unas aptitudes y actitudes que debe tener la persona que ocupa este puesto”*.

Cada puesto de trabajo viene caracterizado por dos parámetros: la amplitud y la profundidad. La amplitud hace referencia al número de tareas que comprende el puesto y la profundidad al grado de dominio y control que debe tener el titular del puesto.

Así pues, y refiriéndonos a los puestos del S.A.G., y atendiendo a las funciones establecidas en el cuadro anterior, podemos establecer el siguiente cuadro:

	AMPLITUD	PROFUNDIDAD
Coordinador/a del S.A.G..	ALTA	BAJA
Responsables de los delegados/as y SS.SS.	BAJA	ALTA
Delegados/as y SS.SS.	BAJA	ALTA

Fuente: elaboración propia.

TABLA 4: Amplitud y profundidad de los puestos del S.A.G.

En el siguiente cuadro esbozamos los últimos resultados electorales realizados en las Administraciones, OO.AA. y Empresas públicas y privadas englobadas dentro del ámbito de acción sindical del S.A.G.:

⁵⁴ RAMIÓ, Carles (2010) *Teoría de la Organización y Administración Pública*. Barcelona: Editorial Tecnos (Grupo Anaya), p. 54.

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. ESTUDIO Y ANÁLISIS DE SU ESTRUCTURA. PROPUESTA DE MEJORA EN EL SECTOR SINDICAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT VALENCIANA

			Nº Delegados	CC.OO	UGT ⁵⁵	C.S.IF ⁵⁶	CGT ⁵⁷	USO ⁵⁸	STA ⁵⁹	SI ⁶⁰	OTROS
I.T.V. ALZIRA	ALZIRA	Laboral	1	1							
I.T.V. CATARROJA	CATARROJA	Laboral	3		3						
I.T.V. GANDIA	GANDIA	Laboral	1	1							
I.T.V. LIRIA	LLIRIA	Laboral	1		1						
I.V.I.A.	MONCADA	Funcionarios	7	2	1	1			1	1	1
I.V.I.A.	MONCADA	Laboral	9	1	3	1					4
I.T.V. ONTENIENTE	ONTINYENT	Laboral	1							1	
C.R.D.O. "VINO REQUENA UTIEL"	REQUENA	Laboral	1		1						
I.T.V. SAGUNTO	SAGUNT	Laboral	1		1						
I.V.I.A.	SEGORBE	Laboral	1								1
AGENCIA VALENCIANA DE SALUD	VALENCIA	Funcionarios	11	4	3	1			2		1
C.R.D.O. "VINO VALENCIA"	VALENCIA	Laboral	1		1						
CONS ⁶¹ . BIENESTAR SOCIAL	VALENCIA	Laboral	17	3	12	1			1		
CONS. DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENT.	VALENCIA	Laboral	3		3						
CONS. DE SANIDAD Y CONSUMO	VALENCIA	Laboral	3	1	2						
CONS. ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO	VALENCIA	Laboral	3		3						
CONS. EDUCACION, CIENCIA Y CULTURA	VALENCIA	Laboral	17	5	7			1	4		
CONS. EMPRESA, UNIVERSIDAD Y CIENCIA	VALENCIA	Laboral	1	1							

⁵⁵ Unión General de Trabajadores.

⁵⁶ Central Sindical e Independiente de Funcionarios.

⁵⁷ Confederación General de Trabajadores.

⁵⁸ Unión Sindical Obrera.

⁵⁹ Sindicato de Trabajadores de la Administración.

⁶⁰ Sindicato Independiente.

⁶¹ Conselleria.

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. ESTUDIO Y ANÁLISIS DE SU ESTRUCTURA. PROPUESTA DE MEJORA EN EL SECTOR SINDICAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT VALENCIANA

CONS. INFRAESTRUCTURAS Y TRANSPORTES	VALENCIA	Laboral	3	3							
CONS. JUSTICIA, INTERIOR Y ADMON. PUBLICA	VALENCIA	Laboral	9	1	5	3					
CONS. TERRITORIO Y VIVIENDA	VALENCIA	Laboral	1		1						
CORTES VALENCIANAS	VALENCIA	F	7	2	4			1			
ENTIDAD PUBLICA SANEAMIENTO DE AGUA	VALENCIA	Laboral	5		5						
INSTITUTO VALENCIANO DE RESTAURACION	VALENCIA	Laboral	3		3						
INSTITUTO VALENCIANO DE LA JUVENTUD (IVAJ)	VALENCIA	Laboral	1	1							
INSTITUTO VALENCIANO DE LA JUVENTUD (IVAJ)	VALENCIA	Funcionarios	7	1	3	1		1		1	
INSTITUTO VALENCIANO DE CINEMATOGRAFIA	VALENCIA	Laboral	1	1							
IVADIS	VALENCIA	Laboral	17	5	9		3				
IVV, S.A.	VALENCIA	Laboral	9	3	3			3			
MUSEO IVAM	VALENCIA	Laboral	5	3	2						
PRESIDENCIA GENERALITAT	VALENCIA	Laboral	5	1	4						
SERVEF	VALENCIA	Laboral	9	1	7	1					
SERVEF	VALENCIA	Funcionarios	23	5	6	3		5		4	
SERVEIS CENTRALS	VALENCIA	Funcionarios	27	6	7	3		7		4	
SERVEIS TERRITORIALS - VALENCIA	VALENCIA	Funcionarios	25	6	6	3		7		3	
SEPIVA VALENCIA	VALENCIA	Laboral	5	2	3						
TEATRES GENERALITAT VALENCIANA	VALENCIA	Laboral	9	4	5						
ITV-JATIVA	XATIVA	Laboral	1	1							
TOTAL:			254	65	114	18	3	1	32	2	19

Fuente: Secretaría de Organización de la F.S.C. de CC.OO., del P.V.

TABLA 5: Número de delegados/as obtenidos en el ámbito del S.A.G. según actas de las EE.SS. celebradas entre octubre de 2012 a junio de 2011 en Valencia.

3.2.3.- Las secciones sindicales⁶²

Las Secciones Sindicales (SS.SS.) de CC.OO. de empresas o centros de trabajo está formada por el conjunto de las personas afiliadas a CC.OO. en las mismas, independientemente de la forma de contratación en esa empresa o centro de trabajo, siendo el órgano de representación del sindicato en ese ámbito.

Para su constitución, los afiliados/as tienen que estar organizados entre sí, asumiendo las responsabilidades necesarias para la dirección de la sección sindical y estableciendo la conexión necesaria con la estructura superior del sindicato (Uniones Territoriales y Sindicatos de Rama)⁶³.

Son características intrínsecas de las SS.SS:

- a) Su funcionamiento es democrático y los acuerdos son aprobados por mayoría.
- b) La constitución de las SS.SS estará promovida por los mismos afiliados/as del centro de trabajo y, en su defecto, por el sindicato o federación de la que dependa.
- c) Una vez constituida, y en función de sus necesidades, se podrán elegir los órganos estatutarios que se crean convenientes, pero como mínimo se deberá dotar de un o una Secretario/a General.

La Sección Sindical se debe convocar siempre por escrito, con un orden del día concreto y siempre se levantará acta de las reuniones, donde constará

⁶² Apartado extraído del artículo 17.5 de los Estatutos de la C.S. de CC.OO. y artículo 15 de los Estatutos de la F.S.C. estatal.

⁶³ Ver cuadro 1 del punto 1 del Capítulo II del presente T.F.C.

el número de convocados y asistentes, así como los acuerdos que se hayan tomado. Una copia del acta se remitirá al órgano federal más inmediato, a efectos de su conocimiento.

Las funciones de las SS.SS son:

- a) Aplicar la política del sindicato en la empresa o centro de trabajo.
- b) Dar respuesta a los problemas concretos que los trabajadores sienten.
- c) Orientar la actividad sindical.
- d) Elaborar directrices y aprobar las propuestas que llevarán los miembros del sindicato a los comités de empresa, juntas de personal y delegados/as de personal.
- e) Intervenir de forma activa en la negociación colectiva.
- f) Participar directamente en las negociaciones con la empresa o administración.
- g) Atender al trabajador afiliado, de forma que éste pueda disfrutar de sus derechos como tal (información, formación, participación, asesoramiento, etc.).
- h) Garantizar la adecuada utilización de los derechos y, particularmente, velar por la adecuada utilización de las horas sindicales.

Como quedó detallado en el capítulo II del presente T.F.C., la distribución de los recursos humanos es competencia de la Secretaría de Organización de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. En ese mismo capítulo quedó de manifiesto que no todo el crédito horario obtenido del S.A.G. se invierte en él. Teniendo en cuenta estas cuestiones, procederemos a plasmar cómo se encuentran actualmente distribuido los recursos humanos en el S.A.G., tipificando las SS.SS constituidas en la provincia de Valencia, así como el/la o

los/las responsables de las mismas y el crédito horario del que disponen para la realización de sus tareas:

Las diferentes SS.SS. del S.A.G., así como sus datos de contacto y horario de atención a la afiliación en despacho propio (si lo tiene) y a los empleados/as públicos se esbozan en el siguiente cuadro:

SECCIONES SINDICALES	UBICACIÓN	TELEFONO/ FAX	RESPONSABLES
CONSELLERIA DE PRESIDENCIA	Plaza de Nules, 2, Planta 2ª, Valencia	963425836/ 963425796	Emilio Morales
CONSELLERIA DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	c/ Amadeo de Saboya, 2, (5º piso). Valencia.	963428796/ 963424661	Víctor Ballesteros
CONSELLERIA DE TURISMO	No está constituida		
CONSELLERIA DE MEDIO AMBIENTE, AGUA, URBANISMO Y VIVIENDA	c/ Francisco Cubells, 7, Valencia (planta baja)	961973926/ 961973873	Benedicto Torres
CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL (incluye el I.V.A.J.)	c/ Barón de Cárcer, 36, Valencia, 1ª planta	963867496/ 963867416	Milagros Bernat
CONSELLERIA DE CULTURA Y DEPORTES	Avda. Campanar, 32, Valencia, plana baja.	961970990/ 961970980	Carmen Lahuerta
CONSELLERIA DE EDUCACIÓN	Avda. Campanar, 32, Valencia, plana baja.	961970992/ 961970982	Encarna Gallego
CONSELLERIA DE SOLIDARIDAD Y CIUDADANIA	No está constituida		
CONSELLERIA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (incluye el I.V.A.P.)	c/ Barón de Cárcer, 36, Valencia, 1ª planta	963867496/ 963867416	Estrella Hernández

CONSELLERIA DE GOBERNACIÓN	Avda. Camp de Túria s/n. 46183 - L'Eliana	961521841/ 961521650	Ángel Burgos
CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO (incluye IN.VA.S.SAT, T.D.C. e I.V.E.)	No está constituida		
CONSELLERIA DE INDUSTRIA, COMERCIO E INNOVACIÓN	c/ Colón, 32, Valencia	963184226/ 963184216	Cristobal Sanchis
CONSELLERIA DE INFRAESTRUCTURAS Y TRANSPORTES	Avda. Blasco Ibáñez, 50 Planta: 6, Valencia	963862299/ 963866980	Luis Fco. Jiménez
EDIFICIOS PROP I y II	c/ Gregorio Gea, 27 (semisótano)	963426025/	Paco Magro
CONSELLERIA DE SANIDAD (incluye la A.V.S.)	c/ Micer Mascó, 31-33 Valencia	963868253/ 963868251	María J.Contreras
SER.V.E.F.	c/ Navarro Reverter 2, Valencia.	961323962/ 961324269	Francisca Ortega
I.V.I.A.	Ctra. Moncada-Náquera km 4,8 (Moncada)	963439201/	María Jiménez

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Organización de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. (Febrero de 2012).

TABLA 6: Secciones Sindicales del S.A.G. de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

Además del responsable de cada una de las SS.SS, existen delegados/as con horas que ejercen sus funciones en el ámbito de las propias SS.SS. Estos delegados/as ejercen sus funciones en el ámbito que la propia S.S. determina tal y como se establece en el cuadro siguiente:

Sección Sindical	Responsables	Crédito Horario	Ámbito competencial
1. Conselleria de Educación	Enrique Roig	15 horas	Centro Educativo Xest
	Mario Requena	15 horas	Centro Educativo Xest
	Salvador Ferrer	10 horas	Centro Educativo Xest
	Francisco Moreno	20 horas	SS.CC ⁶⁴ . de Educación
	Constantino Lopez	10 horas	Comité Empresa
	Encarna Gallego	145 horas	SS.TT ⁶⁵ . de Educación
2. Conselleria de Agricultura, Pesca y Alimentación	Víctor Ballesteros	40 horas	Conselleria de Agricultura
	José Carbonell	15 horas	
3. Conselleria de Infraestructuras y Transportes	Luis Fco. Jiménez	40 horas	Conselleria de Infraestructuras
	Pedro Escribano	40 horas	
	Juan Garrido	40 horas	
4. Conselleria de Bienestar Social	Miguel Mateu	15 horas	Comité Empresa
	Mercedes Sánchez	15 horas	Comité Empresa
	Jacinto Martínez	80 horas	Centro de Tercera Edad de Carlet.
	Milagros Bernat	135 horas	Resto de B. Social
	Estrella Hernández	145 horas	
5. Conselleria de Sanidad (Agencia Valenciana de Salud)	María J. Contreras	10 horas	Junta de Personal y toda la A.V.S.
	Julia J. Sanchís	10 horas	
	Alfredo Marques	10 horas	
	Juan José Nogales	10 horas	
	Ana María Rodenas	10 horas	
6. Edificios PROP I y II	Francisco Magro	40 horas	Edificios PROP I y II
7. Conselleria de	Cristobal Sanchis	40 horas	Conselleria de Industria

⁶⁴ Servicios Centrales.

⁶⁵ Servicios Territoriales.

Industria, Comercio e Innovación			
8. Conselleria de Cultura y Deportes	Teresa Faubel	10 horas	Comité Empresa
	Carmen Lahuerta	40 horas	Cons. Cultura y Deportes
	Amparo Ramis	15 horas	Biblioteca Valenciana San Miguel De Los Reyes
9. Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda	Angel Lizama	10 horas	Cons. Medio Ambiente
	Benedicto Torres	40 horas	
	Alvaro Perez	40 horas	
	Jaime Pardo	40 horas	
10. Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias	Maria Jimenez	40 horas	Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias
	Jose Vte. Mendez	40 horas	
	Bartolome Zurita	40 horas	
11. Servicio Valenciano de Empleo y Formación	Valentin Lorente	40 horas	Servicio Valenciano de Empleo y Formación
	Pilar Mari	10 horas	
	Francisca Ortega	40 horas	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Organización de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. (marzo de 2012).

TABLA 7: Delegados/as con crédito horario y ámbito competencia.

Es interesante plasmar el número de afiliados/as por cada una de las SS.SS., así como el número de empleados/as públicos dependientes de ellos. Estos datos, referidos únicamente a la provincia de Valencia, están obtenidos de la siguiente manera:

- Número de afiliados/as: obtenidos de las bases de datos del programa de Gestión de afiliación de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.(GESPV).
- Número de empleados/as públicos: obtenidos de las Relaciones de Puestos de Trabajo (R.P.T.) de publicación periódica, Atenderemos a las últimas publicadas mediante resolución de 10 de diciembre de 2009, del Director General de Administración Autonómica, en el D.O.C.V. del 11/XII/2009.
- % de afiliación con respecto al total de los empleados/as públicos en la provincia de Valencia. Despreciamos a partir del segundo decimal, realizando una aproximación por exceso desde el 5 al 9.

SECCIONES SINDICALES	Nº EMPLEADOS/AS PÚBLICOS (1)	% EMPLEADOS /AS PÚBLICOS POR ENTIDAD PÚBLICA (2) ⁶⁶	Nº AFILIADOS /AS (3)	% Nº AFILIACIÓN/ Nº EMPLEADOS/AS (4) ⁶⁷
PRESIDENCIA	527	4,25	9	1,71
AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	1001	8,07	33	3,21
TURISMO	61	0,49	3	4,92
MEDIO AMBIENTE, AGUA, URBANISMO Y VIVIENDA	571	4,60	67	11,73
BIENESTAR SOCIAL (incluye el I.V.A.J.)	1546	12,46	167	10,80
CULTURA Y DEPORTES	396	3,19	35	8,84
EDUCACIÓN	2382	19,19	206	8,65
SOLIDARIDAD Y CIUDADANIA	94	0,76	6	6,39
JUSTICIA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	713	5,74	47	6,60
GOBERNACIÓN	118	0,95	6	5,08
ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO (INLCUYE	1123	9,05	31	2,77

⁶⁶ = (1 x 2) / 1.2411

⁶⁷ = (3 x 4) / 741

IN.VA.S.SAT e I.V.E.)				
INDUSTRIA, COMERCIO E INNOVACIÓN	398	3,21	5	1,26
INFRAESTRUCTURAS Y TRANSPORTES	602	4,86	35	5,81
SANIDAD (incluye A.V.S.)	1165	9,39	38	3,27
Edificios PROP I y II	715	9,39	32	4,48
SER.V.E.F.	779	6,28	38	4,88
I.V.I.A.	220	1,78	16	7,27
TOTAL	12411		741	

Fuente: elaboración propia a partir de la última Relación de Puestos de Trabajo del personal del Consell de la Generalitat (DOCV 11-12-2009) y de los datos de afiliación de la Secretaría de Organización de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. a fecha de 8 de marzo de 2012.

TABLA 8: Empleados/as públicos por Consellerias y % de afiliación del S.A.G.

3.2.4.- Recursos materiales

Los recursos materiales de las diferentes SS.SS. antes referenciadas son los siguientes:

- a. Un despacho donde se realiza la atención personalizada a los afiliados/as y a los trabajadores/as de los centros que tienen asignados.
- b. Manuales de legislación aplicable a los empleados públicos facilitados por las estructuras Confederales, Federales y del S.A.G.
- c. Un ordenador por cada una de las SS.SS. para realizar sus trabajos.
- d. Un teléfono fijo.
- e. Un fax (no todos disponen de este elemento).

Cada una de las SS.SS. disponen de un listado de afiliados/as ubicados en los centros de trabajo que tienen asignados, entregados y actualizados por

el responsable de organización del S.A.G. No obstante, es también función de las SS.SS. y de los Delegados/as mantener este listado actualizado, así como de comunicar al responsable de organización del S.A.G. los cambios acaecidos y éste debe comunicarlo a la Secretaría de Afiliación de la F.S.C. de CC.OO del P.V., con el fin de tener listados al día.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE MEJORAS

4.1.- INTRODUCCIÓN

A la hora de iniciar el estudio de las propuestas de mejoras del S.A.G. de la F.S.C. de CC.OO. del P.V., es preciso primero realizar un análisis de las debilidades y fortalezas, así como de las amenazas y oportunidades, es decir, realizar un análisis DAFO del Sector.

El análisis DAFO (en inglés SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) permite reflexionar sobre estos cuatro factores de diagnóstico mencionados, representarlos en una matriz y así tener una visión genérica sobre las acciones a realizar para proponer mejoras en el S.A.G. Así podremos obtener un análisis interno de la organización del Sector (a través del análisis de las Debilidades y Fortalezas del mismo), y un análisis externo del mismo (a través de las Amenazas y Oportunidades):

- **Debilidades:** también llamadas puntos débiles. Son aspectos que limitan o reducen la capacidad de desarrollo efectivo de la estrategia de la organización, constituyen una amenaza para el S.A.G. y debe ser controladas y superadas.
- **Amenazas:** son los factores del entorno que pueden impedir la implantación de una estrategia o reducir su efectividad o, en su caso, incrementar los riesgos de dicha estrategia. También pueden afectar a los recursos para su implantación o reducir los resultados previstos.
- **Fortalezas:** también llamadas puntos fuertes. Son capacidades, recursos, posiciones alcanzadas y, consecuentemente, ventajas que deben y pueden servir para explotar oportunidades.
- **Oportunidades:** es todo aquello que pueda suponer una ventaja para la organización, o bien representar posibilidades para mejorar los resultados previstos.

Tomando al S.A.G. como una organización, realizaremos el análisis DAFO del S.A.G., objeto de mejora de este T.F.C.:

FACTORES INTERNOS	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
1. Recursos humanos y materiales insuficientes.	1. Existencia de personal en la Federación con experiencia sobre competencias concretas.
2. No existe una clara planificación del trabajo a realizar en cada nivel del S.A.G.	2. Objetivos claros y definidos.
3. Falta de formación específica dirigida a los Delegados/as.	3. Gran similitud de ideas a la hora de planificar acciones concretas.
4. Falta de renovaciones de personal en todos los niveles del S.A.G.	4. Fácil accesibilidad a las personas que ostentan cargos de responsabilidad Federal y Confederal.
5. Inexistencia de manual de procedimientos.	5. Alta implicación de algunos Delegados/as.
6. Falta motivación de algunos Delegados/as.	6. Buena comunicación entre los diferentes niveles dentro del S.A.G.
7. Desconocimiento de los Delegados/as de la estructura interna de la Federación.	7. Buena colaboración entre los diferentes niveles del S.A.G.

FACTORES EXTERNOS	
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala reputación de los Delegados Sindicales el entorno de las AA.PP. 2. Falta de sensibilización sindical de los empleados públicos. 3. Dependencia jerárquica del S.A.G. a las estructuras Federales y Confederales. 4. Número excesivo de cargos Federales y Confederales que limitan los RR.HH. al S.A.G. 5. Falta de conocimientos de algunas Secretarías sobre ámbitos de su competencia que afectan al S.A.G. 6. Falta de apoyos de algunas estructuras Federales y Confederales a problemas de Delegados/as del S.A.G.. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Necesidad de servicios sindicales por parte de los empleados/as públicos. 2. Empleados públicos como colectivo singularizado. 3. Capacidad del S.A.G. para iniciar cambios estatutarios que le doten de más capacidad de decisión. 4. Servicios que la Confederación de CC.OO. del P.V.(ver punto 5.9 del Anexo I del presente T.F.C.) ofrece a los afiliados/as a través del S.A.G. 5. Bases de datos Federal con amplia información de afiliados/as del S.A.G.

4.2.- POSIBLES MEJORAS

A la vista del análisis DAFO realizado, las mejoras en la organización S.A.G. pueden ser muy variadas, y en su caso, complementarias. Realizaremos un breve análisis de las posibles estrategias a adoptar:

1. Plasmación de las estructuras y competencias Federales y Confederales
El propio TFC con sus anexos clarifica las estructuras y competencias federales y confederales, si bien establecer canales de comunicación de los delegados/as para alcanzar una comunicación fluida ayudará a la resolución de preguntas y problemas que puedan surgir en la acción sindical de tales delegados/as.
2. Realización de una planificación mínima de cara al trabajo sindical
Realizar una planificación de trabajo partiendo de una recopilación de los centros de trabajo a visitar por cada delegado/a y establecer cauces de flujo de información para su almacenamiento mejorará sensiblemente este epígrafe. Estableceremos además unos diagramas de procedimientos de trabajo.
3. Oferta de servicios claros al afiliado/a
La principal demanda de los afiliados/as es la información. Aprovechando las nuevas tecnologías y partiendo del conocimiento que hoy en día todos disponemos de teléfonos móviles, crearemos una base de datos para poder enviar información rápida a los afiliados/as.

4.2.1.- Aprovechamiento de las estructuras federales y confederales

Este epígrafe de mejora se ve ampliamente especificado en los anexos I, II y III del presente T.F.C. cuyos títulos son los siguientes:

ANEXO I : LA C.S. DE CC.OO. DEL PV.

ANEXO II: LA F.S.C. DE CC.OO. ESTATAL.

ANEXO III: LA F.S.C. DE CC.OO. DEL PV.

La lectura y estudio de estos anexos clarifica no solo la estructura Confederal y Federal, sino también sus competencias. En estos anexos además de tal información también se tipifica las unidades provinciales, intercomarcales y comarcales creadas en el seno de estas dos estructuras, teléfonos, correos electrónicos y nombres de titulares de las mismas. La comunicación con tales responsables y la petición de asesoramiento y apoyo se realiza de una manera directa si se tratan de cargos u órganos unipersonales, y en el caso de órganos colegiados se realiza a través de la Secretaría General de la F.S.C. del P.V., previo visto bueno de la Comisión de Coordinación del S.A.G.

4.2.2.- Estructura interna de cara al trabajo sindical

En primer lugar, el propio T.F.C. ya es una mejora. Se trata de un trabajo que clarifica las estructuras confederales y federales de la organización CC.OO., es por ello que su lectura para los nuevos delegados/as aclara su funcionamiento interno, sus cuadros directivos, sus órganos decisorios, las competencias que cada uno de ellos tienen y contiene, además, un catálogo extenso de ubicaciones del personal que en él se encuentra, desde la Secretaría General hasta las SS.SS. Tener en un solo texto toda esta información ya supone una sustancial mejora. En este sentido el T.F.C. supone una guía para el nuevo delegado/a por lo que aglutina. El autor del presente

T.F.C. no recibió ningún tipo de charla explicatoria sobre la organización objeto del presente trabajo, es por ello que la realización del mismo supone una completa y exhaustiva plasmación de la misma y su lectura debería ser tenida en cuenta para la formación de los nuevos delegado/as que acceda a formar parte de los RR.HH. del S.A.G.

En otro plano, y para planificar el trabajo interno en el seno del S.A.G. de cara a sus afiliados/as es preciso primero contar con los centros a visitar, y así realizar unos diagramas de procedimientos que canalicen problemáticas surgidas para una solución eficaz, eficiente de las situaciones que puedan surgir.

El que suscribe el presente T.F.C. tiene elaborada una base de datos de todos los centros dependientes de la Generalitat Valenciana que ésta tiene en la provincia de Valencia, con especificación de localidad, dirección, teléfonos, fax, códigos postales, número aproximado de empleados/as públicos que realizan su trabajo en ellos y un campo de observaciones donde se anotan peculiaridades que con el tiempo sean importantes a conocer. Este campo de observaciones son anotaciones que el propio delegado/a responsable aporta a la organización del S.A.G. a través de partes mensuales de visita. El volumen de esta base de datos de centros (más de 500 contando los Institutos de Educación Secundaria) hace inapropiado la plasmación de la misma en este T.F.C.

La estructura de los partes de visita es la siguiente:

PARTE MENSUAL DE TRABAJO				
FECHA	CENTRO	POBLACIÓN	PROBLEMÁTICA	ACCIONES REALIZADAS

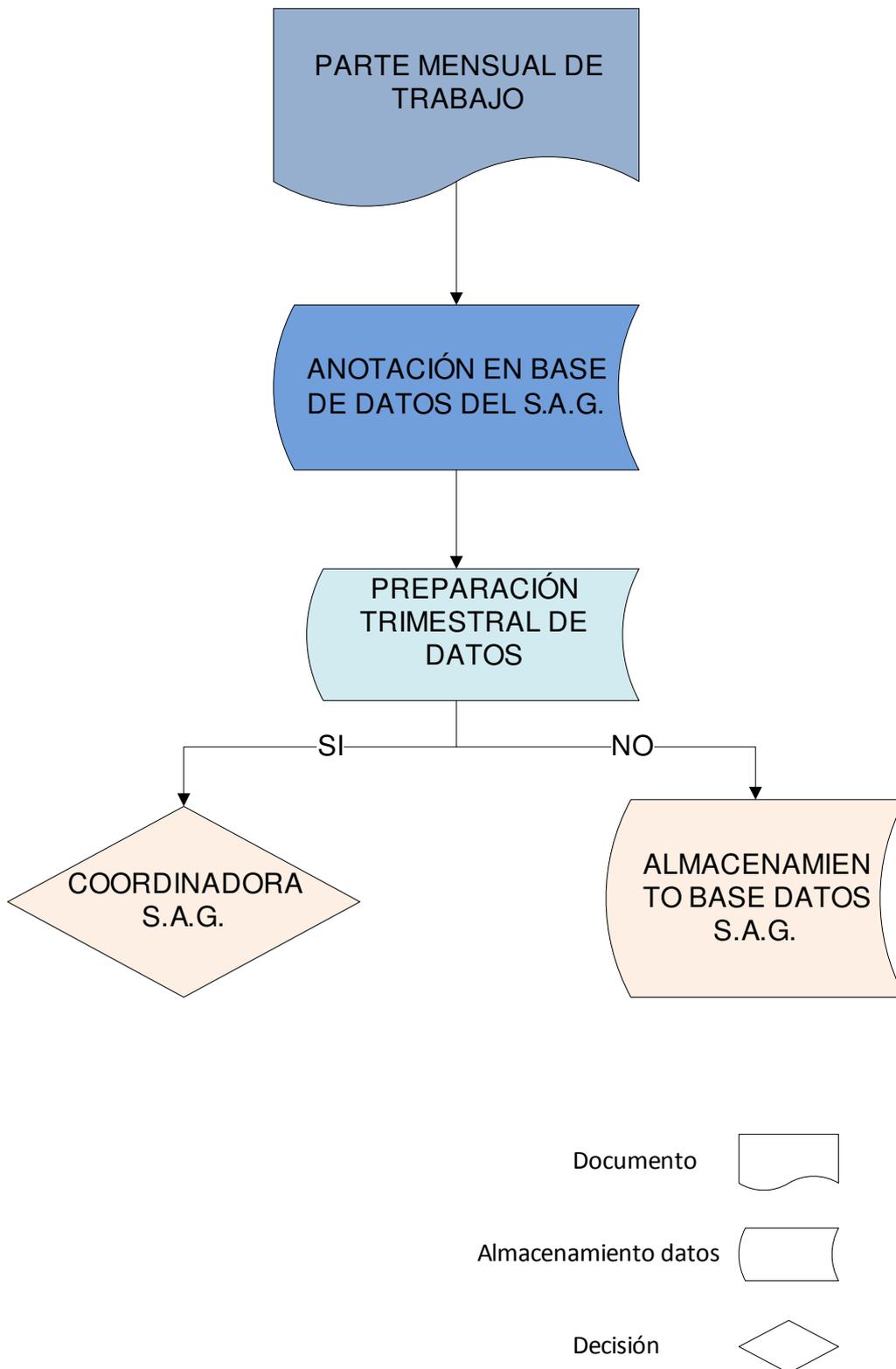
Fdo: el delegado/a
Fecha:

Fuente: elaboración propia.

FIGURA 10: Parte mensual de trabajo del S.A.G.

Estos partes son entregados al responsable de organización del S.A.G. mensualmente el cual los irá a anotando en la base de datos mencionada. De esta manera se pueden realizar estudios periódicos que refuercen la acción sindical, sirviendo también la misma a la hora de analizar problemáticas comunes y ejercer acciones o campañas al respecto. El resumen de estos estudios son entregados con una periodicidad mínima de tres meses a la Comisión de Coordinación del S.A.G. para su debate, estudio y toma de decisiones.

Así pues, la canalización de la información en el seno de la acción sindical del S.A.G. podría plasmarse de la siguiente y sencilla manera:



Fuente: elaboración propia.
FIGURA 11: Proceso de toma de decisiones a raíz de los partes mensuales en el S.A.G.

Esta plasmación de la problemática surgida y posteriormente solucionada por la acción sindical realizada por los delegados/as del S.A.G. canalizará acciones concretas y ayudará a formalizar procedimientos y documentación que ayude en futuras problemáticas idénticas, facilitando no sólo el trabajo del delegado/a sino también ayudará a la solución eficaz y eficiente de aquellas tareas que resulten repetitivas, tales como:

- a) Problemas en las tramitaciones de ayudas sociales.
- b) Problemas en las tramitaciones de derechos subjetivos tipificados en la normativa vigente (reducciones horarias, concesiones de comisiones de servicio, concesiones de vacaciones o días por asuntos propios, etc...).
- c) Problemas surgidos por condiciones de salud laboral (protocolos de intervención ante accidentes de trabajo, por malas condiciones en el ámbito laboral refiriéndonos a temas de salud laboral, etc...).
- d) Problemas surgidos en el desarrollo de ofertas públicas de empleo o de concursos de traslados.
- e) Problemas surgidos ante desplazamiento de personal de unas instalaciones a otras.
- f) Etc.....

El estudio y tratamiento de toda esta información ayudará a realizar manuales de funcionamiento ante estas problemáticas repetitivas en la vida laboral de los afiliados/as del S.A.G.

Como ejemplo podemos plasmar los centros pertenecientes a una Conselleria, la de Justicia y Bienestar Social de la provincia de Valencia:

CENTRO DE TRABAJO	Tipo calle	Dirección	Localidad	Número FUNCIONARIOS/AS	Número LABORALES	TOTAL TRABAJADORES/AS
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES	Calle	ESCUELAS PÍAS	ALZIRA	4	1	5
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES	Calle	LA BEGA	CULLERA	5	5	10
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES	Calle	AVDA. REPÚBLICA ARGENTINA, 52	GANDIA	5	5	10
CENTRO ACOLLIDA LA SAFOR GANDIA	Calle	AVDA. REPÚBLICA ARGENTINA, 52	GANDIA	23	1	26
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES	Calle	MOSÉN BLAS,	ONTINYENT	5	0	5
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES	Calle	LAS HERAS	PATERNA	3	2	5
CONSELLERIA DE. JUSTICIA Y BIENESTAR SOCIAL	PASEO	ALAMEDA	VALENCIA	180	15	195
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE VALENCIA	Calle	BARON DE CARGER	VALENCIA	139	9	148
RESIDENCIA PARA PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES		CAMINO DEPÓSITOS	CARLET	61	163	224
DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES	Calle	COLON	VALENCIA	80	0	80
DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA	Plaza	SAN NICOLAS	VALENCIA	80	0	80
CENTRO DE EVALUACIÓN Y ORIENTACIÓN DE DISCAPACITADOS	Calle	SAN JOSÉ DE CALASANZ	VALENCIA	60	8	68
RESIDENCIA PARA PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES	Calle	LES ERES	ALDAIA	12	24	35
RESIDENCIA PARA PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES	Avenida	DE LA PLANA, 23	SILLA	13	21	33
CENTRO DE RECEPCIÓN Y ACOGIDA DE MENORES, LES PALMERES	Calle	SABOYA	ALBORAIA	35	15	38
CENTRO DE REEDUCACIÓN, SAN VICENTE FERRER	Calle	SAN VICENTE	GODELLA	21	0	21
CENTRE DE ACOGIDA "LA FOIA DE BUNYOL"	Avenida	BLASCO IBAÑEZ	BUÑOL	2	12	9
CASA DEL MAR	Avenida	DEL PUERTO	VALENCIA	3	7	9
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES, DR. WAKSMAN	Calle	DR. WAKSMAN	VALENCIA	4	5	9
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES, ISLAS CANARIAS	Calle	NOGUERA	VALENCIA	4	3	7
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES	Calle	EL PARQUE	VALENCIA	2	1	3

CENTRO DE TRABAJO	Tipo calle	Dirección	Localidad	Número FUNCIONARIOS/AS	Número LABORALES	TOTAL TRABAJADORES/AS
NAZARET						
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES, JORGE JUAN	Calle	JORGE JUAN	VALENCIA	2	5	7
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES DE CABAÑAL	Calle	PINTOR FERRANDIS	VALENCIA	8	0	8
COMEDOR SOCIAL DE ABEJUELA	Calle	ABEJUELA	VALENCIA	4	4	8
COMEDOR SOCIAL, LITERATO AZORÍN	Calle	LITERATO AZORÍN	VALENCIA	5	6	11
COMEDOR SOCIAL DE LA MALVARROSA	Calle	PADRE ANTÓN MARTÍN	VALENCIA	9	11	20
CENTRE ACOLLIDA "MISLATA II"	Calle	MIGUEL HERNANDEZ	MISLATA	2	2	4
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES DE	Calle	CAJA DE AHORROS	TORRENTE	3	1	4
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES	Calle	TORRENTE	CATARROJA	4	1	5
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A	Plaza	HOSPITAL	SAGUNTO	5	0	5
CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN A MAYORES	Avenida	9 D´OCTUBRE	PUERTO SAGUNTO	4	2	6
CENTRO SOCIAL, BALADRE	Calle	TIRANT LO BLANCH	PUERTO SAGUNTO	3	4	7
COMEDOR SOCIAL	Calle	CONQUISTADORES	SAGUNTO	8	10	18
CENTRO DE RECEPCIÓN - VALENCIA (MONTEOLIVETE)	Calle	ARABISTA AMBROSIO HUICI	VALENCIA	59	15	74

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del censo electoral del año 2009.

TABLA 9: Ejemplo de base de datos de centros dependientes de la Conselleria de Justicia y Bienestar Social.

Por otra parte, la crisis económica está afectando de manera directa a los servicios públicos y, entre ellos y de forma muy directa al número de los créditos horarios establecidos en la normativa española que nutren el número de delegados/as sindicales. Ello merma y mermará de manera considerable el número de liberados/as sindicales de cada sector.

Tanto la reciente normativa autonómica en el ámbito de las Comunidades Autónomas como la normativa están está suspendiendo las concesiones horarias de estos delegados/as establecidos en los diferentes acuerdos pactados entre las organizaciones sindicales y las Administraciones Públicas. Ejemplo claro de ello es el Decreto-ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunitat Valenciana. En su disposición final tercera se establece que:

“De acuerdo con lo establecido en el artículo 38.10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y vistas las circunstancias económicas excepcionales que comportan el necesario redimensionamiento del gasto público, quedan suspendidos parcialmente todos los Acuerdos y Pactos Sindicales firmados en el ámbito del personal funcionario y estatutario incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Decreto-ley, en los términos estrictamente necesarios para la aplicación del presente Decreto-ley, y, así mismo, devienen inaplicables las cláusulas contractuales o las condiciones reguladas por los convenios colectivos, en el ámbito del personal laboral, incluido dentro del ámbito de aplicación de este Decreto-ley, que contradigan lo dispuesto en el mismo.”

Fruto de la aplicación de esta disposición y en la Mesa General de negociación de la Función Pública Valenciana celebrada el 6 de octubre de 2011, se derogó el acuerdo sectorial de la Función Pública Valenciana de fecha 19 de junio de 1995, en el que se establece la figura del **liberado institucional**⁶⁸, recortando así de manera palpable los RR.HH. de la F.S.C. del

⁶⁸ Ver punto 8 del Anexo IV el presente T.F.C.

P.V., sin embargo esta reducción por ajustes en la citada Federación tuvo poca afectación al S.A.G.

Muy recientemente fue aprobado por el Gobierno central el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, así como su aplicación en el ámbito de la C.A.V. se aprobó el Decreto Ley 6/2012, de 28 de septiembre del Consell, en desarrollo y aplicación de las disposiciones incluidas en el título I y disposiciones concordantes del citado Real Decreto.

Este Real Decreto Ley remarca en su artículo 10 una reiteración pero de ámbito estatal de lo que el citado Decreto 1/2012 establecía: la suspensión de todos los acuerdos para personal funcionario y estatutario y de los Convenios Colectivos y Acuerdos para el personal laboral suscritos con representantes u organizaciones sindicales que exceda de los establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, ajustándose estrictamente a lo que dichas normas establecen.

Ambas normativas, tanto la Autonómica como la Estatal, va a suponer una fuerte reducción del crédito horario y la disponibilidad de RRHH que las organizaciones sindicales del ámbito público ejercen su trabajo en las AA.PP.

A la espera de conocer el verdadero número de delegados/as y el crédito horario disponible, es preciso iniciar un cambio en el modelo del delegado/a clásico (visita a los centros de trabajo), ya que el número de personal disponible para realizar funciones sindicales se verá mermado de manera considerable. Es preciso avanzar hacia un modelo de delegado/a con

conocimientos en las denominadas nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC's).

Ello se ha de desarrollar en diferentes fases:

- a) Establecimiento de ámbitos de competencia del personal del Consell tutelado, así como sus centros a cada delegado/a.
- b) Formación en el ámbito de las TIC's al nuevo cuadro de delegados/as (bases de datos y hojas de cálculo, Word, Facebook, Twitter, correos electrónicos, etc..).
- c) Establecimiento de redes de conexión trabajadores/as – Afiliados/as – Delegados/as – responsables del S.A.G. que permitan una fluida y eficaz comunicación para resolución eficiente de las posibles problemáticas surgidas.
- d) Establecimiento de bases de datos que recopilen la normativa aplicable en el ámbito del S.A.G.

Estos mecanismos han de ser estudiados y aprobados en la Comisión de Coordinación del S.A.G. en el momento, o quizás antes, de conocer el crédito horario disponible en el ámbito del S.A.G.

4.2.3.- Ofrecer un mejor servicio al afiliado/a

Debido a los ajustes mencionados en el anterior punto los resultados en las Elecciones Sindicales marcarán la diferencia en el éxito de la acción sindical ejercida. Es por ello que demos a este punto una importancia principal, ya que será la atención al afiliado/a la que concederá a las organizaciones sindicales los resultados que les otorgaran los únicos créditos horarios de los que podrá disponer a corto y medio plazo.

La información en tiempo, forma y, en su caso, personalizada es una herramienta indispensable, concepto que el que suscribe el presente T.F.C. ha ido adquiriendo a lo largo de los años de su ejercicio como delegado sindical.

Son múltiples los procesos en la Administración pública donde la información veraz es prácticamente trascendental, máxime cuando en el Derecho Administrativo la aplicación de los plazos en los diferentes procesos (oposiciones, concursos, etc...) es fundamental y decisiva. Es por ello que la propuesta en este apartado es el establecimiento de un programa informático donde se pueda enviar a los afiliados/as a través de su teléfono móvil aquella información que pueda resultar útil, tales como :

- a) Ofertas de Empleo Público (OPE,s), ya sea en la Administración del Consell como en otras AA.PP.
- b) Concurso de traslados de personal funcionario y laboral, y sea dentro del Consell o en plazas de otras AA.PP. abiertas al personal del Consell.
- c) Ofertas de comisiones de servicio del Consell.
- d) Información sobre procesos jurisdiccionales (sobre todo en la rama contencioso-administrativo y social) que puedan generarse con carácter colectivo (interposiciones de recursos ante actuaciones de la Administración que puedan vulnerar derechos subjetivos).
- e) Información personalizada sobre procesos administrativos y/o judiciales que puedan afectar a determinados afiliados/as (como apoderamientos judiciales, presentación de documentación, etc...).

Esta actuación en el área de la acción sindical tiene un doble beneficio en la actuación del S.A.G.:

1. Se trata de una herramienta que facilita la comunicación entre las actividades del S.A.G. de una manera rápida y eficaz, lo que garantiza una afiliación duradera.

2. También, implícitamente, representa una acción sindical con respecto a los no afiliados/as, ya que no hay mejor acción sindical que la que los propios afiliados/as realicen con sus compañeros. La calidad y la atención de este servicio favorecerá de manera palpable la difusión del S.A.G. en el total de los trabajadores/as del Consell.

4.3.- PROPUESTA DE MEJORA SELECCIONADA (ENVIOS SMS A AFILAIADOS/AS).

4.3.1.- Justificación

La propuesta de mejora seleccionada incide directamente sobre la información que tantos los delegados/as. como los afiliados/as del S.A.G. pueden recibir en tiempo real sobre cualquier novedad que pueda afectar en su relación laboral con la Administración, tanto a nivel general como a nivel particular. La herramienta elegida para ello en los tiempos actuales no puede ser otro que le envío de mensajes a los teléfonos móviles que hoy en día todo el mundo posee. Mensajes enviados desde un ordenador personal ubicado en la sede que CC.OO. tiene en la Plaza Nápoles y Sicilia de Valencia. Para ello existen diversos soportes en internet que facilitan esta labor de envíos. El análisis pormenorizado de algunos de ellos y la elección de uno para la labor diaria del S.A.G. será el objetivo de la mejora del presente T.F.C.

Las principales ventajas que la utilización de cara al afiliado/a tiene el uso de esta herramienta son las siguientes:

- **Ahorro en costes y tiempo:** frente a los sistemas tradicionales de publicidad.
- **Capacidad de segmentación:** permite enviar a cada grupo un S.M.S. (Short Message Service: servicio de mensaje corto) diferente.

- **Gran impacto:** hacia el destinatario y gran impacto al proporcionar un servicio personalizado de cara al resto de trabajadores/as públicos.
- **Interactividad:** con los receptores de nuestras comunicaciones.
- **Mejora la relación afiliado/a-sindicato:** el cliente recibe mejor información, directa e inmediata
- **Mensajes cortos y sencillos:** no cansan al consumidor y tienen mayor respuesta
- **Proporciona una imagen innovadora:** y tecnológicamente avanzada.

4.3.2.- Metodología

La elección de un programa de envíos masivos de mensajes de telefonía móvil ha de seguir las siguientes características:

1. Económico: comparando el coste de cada mensaje.
2. Eficaz: midiendo la eficacia como el máximo número de caracteres que pueda albergar cada envío de mensajes de telefonía móvil.
3. Eficiente: midiendo la eficiencia como la ausencia de posibles errores técnicos o de comprensión del mensaje enviado.

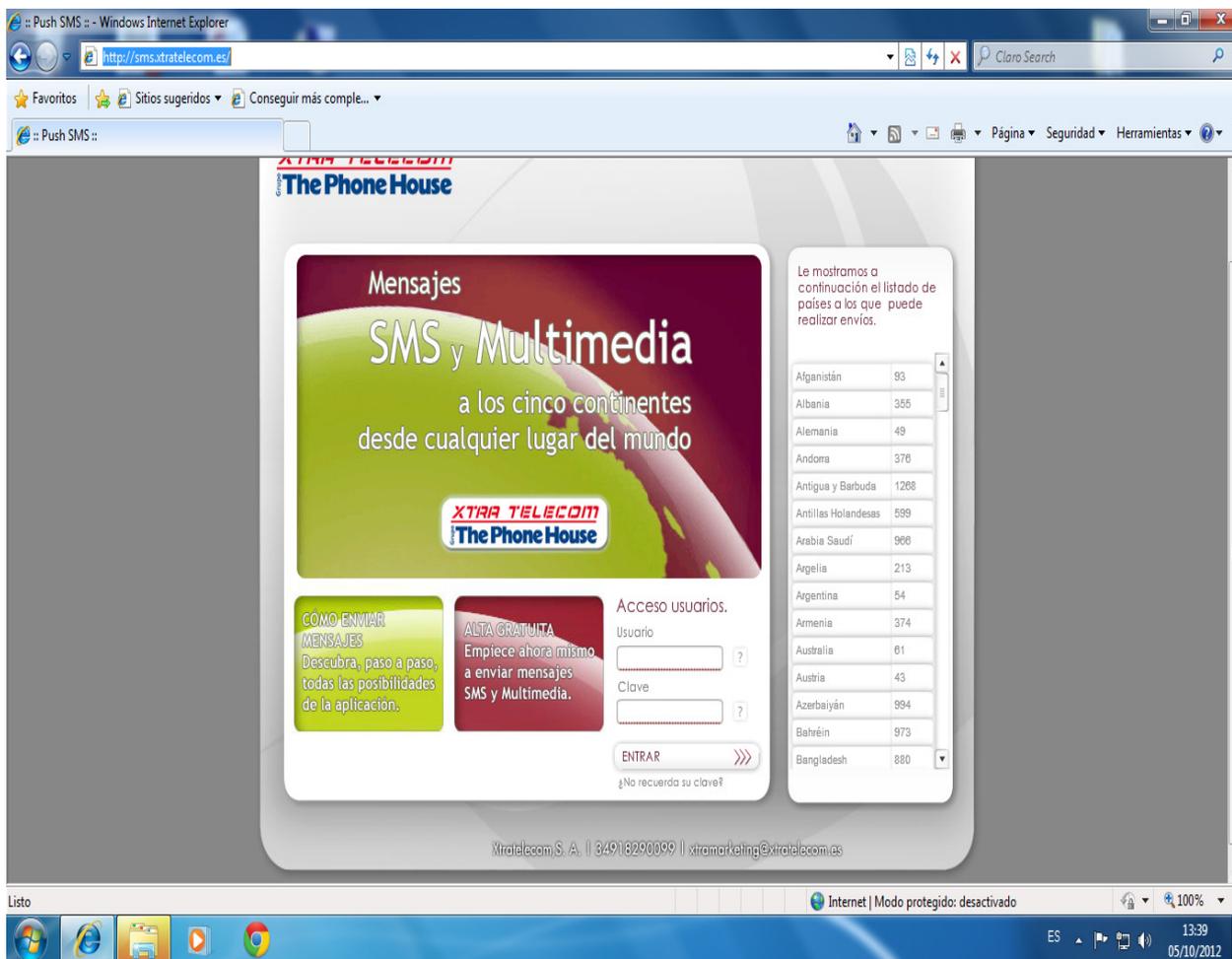
La comparación de diversos programas que existen en el mercado bajo estos tres principios nos dará la herramienta escogida para canalizar la información que finalmente la Coordinador del S.A.G. decida enviar.

El programa elegido, tras diversas opciones, es el que recoge la página Web:

<http://www.xtratelecom.es/>

Las posibilidades que abarca la utilización de esta herramienta informática son las siguientes:

a) Fácil manejo a través de las pantallas que se visualizan a continuación:

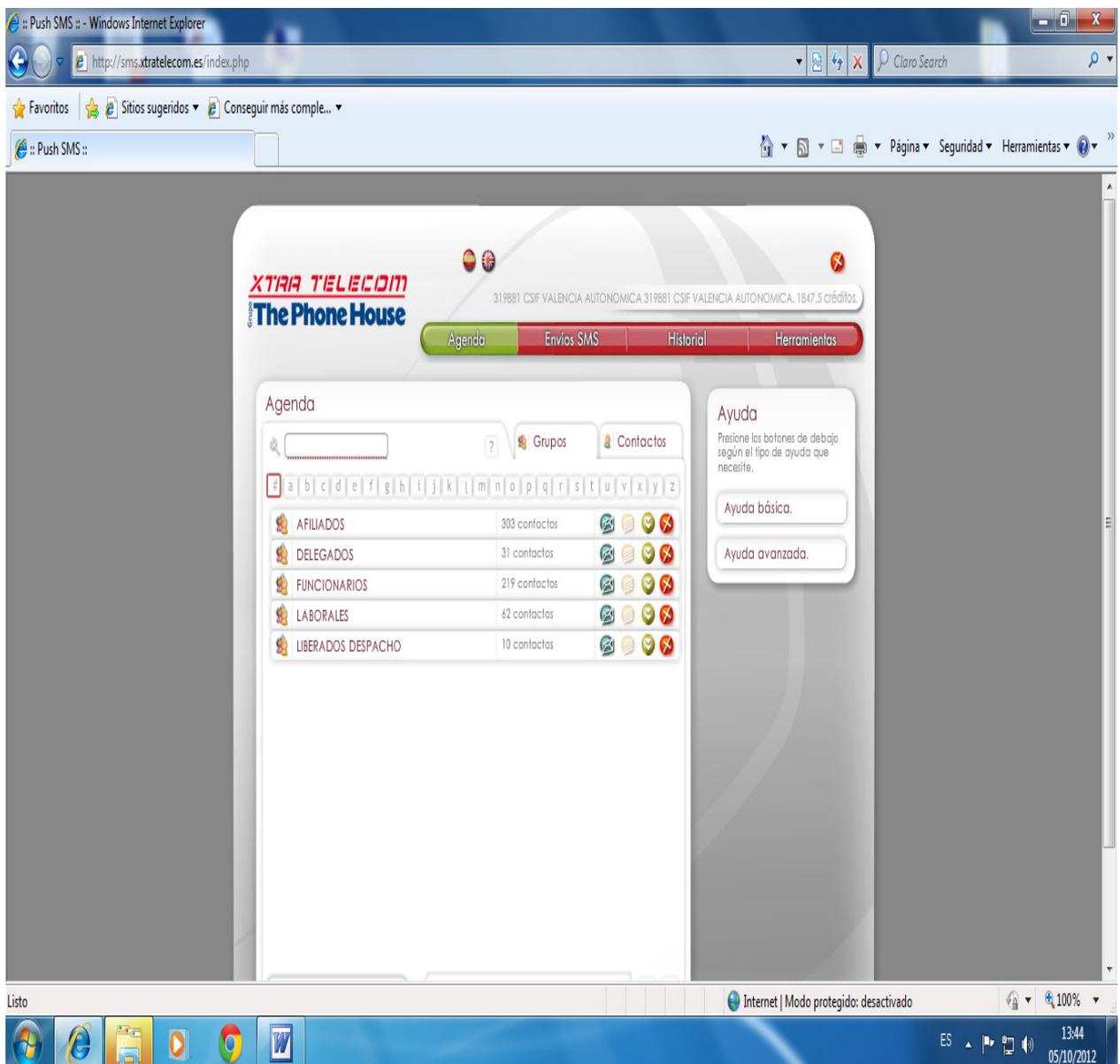


Fuente: <http://www.xtratelecom.es/>

FIGURA 12: Página de inicio de la Web <http://www.xtratelecom.es/>.

b) Posibilidad de establecer grupos de contactos diferenciados. Así se podrá personalizar la información que se desea enviar a través de grupos previamente registrados. Así, estableceremos, en principio y siempre susceptibles de ser cambiados o modificados, cinco grupos:

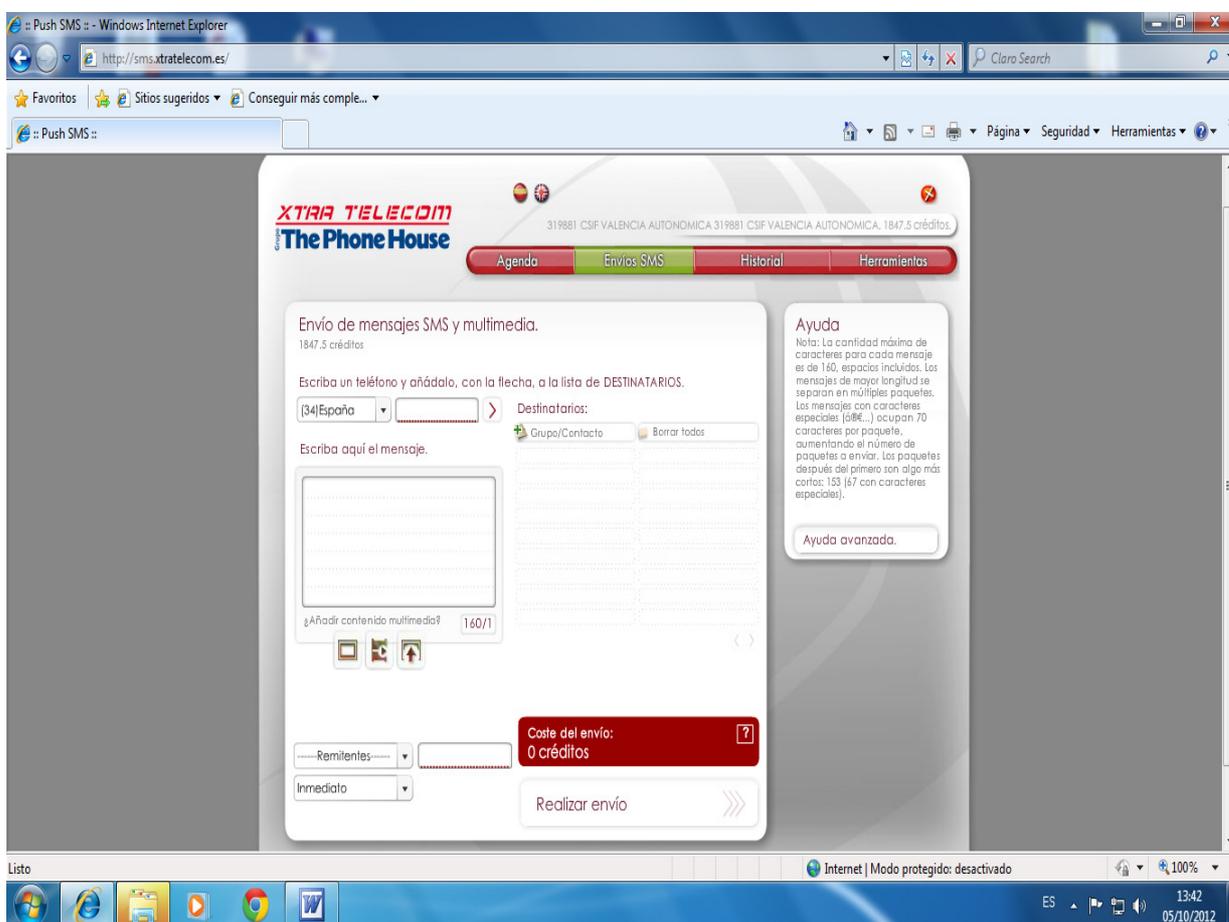
1. Afiliados/as.
2. Delegados/as: refiriéndonos a los delegados/as con horas, no a los liberados a tiempo total.
3. Funcionarios/as.
4. Laborales.
5. Liberados despacho: refiriéndonos a los liberados/as a tiempo total.



Fuente: <http://www.xtratelecom.es/>.

FIGURA 13: Grupos para envíos de sms de la Web <http://www.xtratelecom.es/>.

- c) Pantalla de envíos de mensajería móvil para enviar hasta 160 caracteres, teniendo la posibilidad de enviar tanto a los grupos mencionados, como envíos a particulares u otros grupos que puedan crearse.



Fuente: <http://www.xtratelecom.es/>.

FIGURA 14: Pantalla de introducción de mensajes de sms.

La realización de un fichero con información de datos de carácter personal deberá obedecer la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de datos de carácter personal.

Y en relación a la informática deberemos respetar:

- Real Decreto 994/1999, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de medidas de seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal.
- Decreto 96/1998, de 6 de julio, por el que se regulan la organización de la función informática, la utilización de los sistemas de información y el Registro de Ficheros Informatizados en el ámbito de la administración de la Generalitat Valenciana.

4.3.3.- Diseño de la mejora

La mejora propuesta necesita de los siguiente requisitos:

1. Elaboración de un catálogo que articule qué contenidos son los que hay que enviar a los afiliados/as. Este contenido será elaborado por la Comisión de Coordinación del S.A.G.
2. Elaboración de un manual de manejo del programa escogido.
3. Establecimientos de qué personas pueden enviar dicha información.

Los contenidos a enviar siguiendo el punto primero del anterior párrafo que serán propuestos a la Coordinador del S.A.G. son los siguientes:

- a) Convocatorias de Ofertas de Empleo Público del Consell de la Generalitat Valenciana.
- b) Convocatorias de concursos de traslados, tanto de personal funcionario como laboral, del Consell de la Generalitat Valenciana.
- c) Convocatorias de ayudas sociales para el personal laboral del Consell.
- d) Convocatorias de bolsas de empleo del personal del Consell de la G.V., tanto funcional como laboral.
- e) Recordatoria de la necesidad de votar en las elecciones sindicales (una vez cada cuatro años). Estos envíos deberán realizarse por grupos de afiliados/as con el recordatorio de horario y ubicación de la mesa electoral donde se ha de depositar su voto, independientemente de la acción sindical del delegado/a correspondiente cuya misión es asegurar de la mejor manera posible que cada uno de sus afiliados/as ejerza ese derecho con acciones como facilitar su traslado a la mesa electoral o facilitar, en su caso, su voto por correo.

El contenido del manual de utilización del programa informático es enviado por la empresa titular de la página Web, y adaptado a las características del S.A.G.

4.3.4.- Presupuesto

La lista de precios que el programa ofrece en su página Web es la siguiente:

PRECIOS SIN IVA		
PACK	PROMOCIÓN	PRECIO
100 SMS	+10% GRATIS	12€
300 SMS	+10% GRATIS	33€
600 SMS	+10% GRATIS	60€
1.000 SMS	+10% GRATIS	90€
2.500 SMS	+10% GRATIS	215€
5.000 SMS	+10% GRATIS	410€
10.000 SMS	+10% GRATIS	780€
20.000 SMS		1.400€
50.000 SMS		3.250€
100.000 SMS		6.300€

Fuente: <http://www.xtratelecom.es/servicios-y-productos/sms/sms-masivo>.
TABLA 10: Precios de envíos de mensajes de telefonía móvil.

Así pues y contando con la periodicidad que las notificaciones que la Comisión de Coordinación del S.A.G. apruebe, y con el número de afiliados/as de este Sector (741⁶⁹) podemos acordar la media de envío mensual de cuatro mensajes de telefonía móvil al mes, atendiendo al cuadro siguiente:

⁶⁹ Número de afiliados/as del S.A.G. en la provincia de Valencia, ver Capítulo III punto 3.2.3. Las Secciones Sindicales.

SMS	% REGALO OFERTA	TOTAL SMS ENVIADOS	PRECIO LOTE €	NUMERO SMS ENVIADOS POR MES	PRECIO LOTE €	PRECIO LOTE CON IVA (21 %) €
100	10	110	12	4	48	58,08
300	10	330	33	4	132	159,72
600	10	660	60	4	240	290,4
1.000	10	1100	90	4	360	435,6
2.500	10	2750	215	4	860	1040,6
5.000	10	5500	410	4	1640	1984,4
10.000	10	11000	780	4	3120	3775,2
20.000			1400	4	5600	6776
50.000			3250	4	13000	15730
100.000			6300	4	25200	30492

Fuente: elaboración propia a partir de la lista de precios de la empresa xtratelecom.

TABLA 11: Cuadro precios y según número de sms enviados aplicando la oferta de la empresa xtratelecom

4.3.5.- Plan de contratación

Las Federaciones de Comunidades Autónomas englobadas en la F.S.C. tienen autonomía de gestión económica en su ámbito de actuación, en el marco del presupuesto acordado por el Consejo de la F.S.C.-CC.OO., debiendo cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes Federales y Confederales. Sólo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las normas internas de gestión. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de los órganos de dirección federales⁷⁰.

Es competencia de la Comisión de Coordinación del S.A.G. proponer a la Comisión Ejecutiva Federal de la F.S.C. del P.V.⁷¹ la propuesta económica planteada. Éste órgano decisorio se reúne, como mínimo, una vez al mes⁷². El contrato se ha de realizar a nombre de esta Comisión Ejecutiva y será a través de la Secretaría de Organización de la F.S.C. del P.V. con cargo al capítulo 2º de presupuestos “bienes y servicios”. El número de envíos por mes propuesto por la Comisión de Coordinación del S.A.G. en una fase de implantación de la mejora será de cuatro al mes, tal y como hemos indicado en la tabla 11. En el caso de necesitar cambiar este número de envíos mensuales se procederá a la petición por parte de la Comisión de Coordinación del S.A.G. a una propuesta diferente, siempre dentro del mismo capítulo de gastos por la misma vía.

Así pues, este plan de contratación lo representamos de la siguiente manera:

⁷⁰ Art. 16.3 de los Estatutos de la F.S.C. estatal.

⁷¹ Establecido en el punto 3.5.c) del Plan de Acción de la F.S.C. del P.V.

⁷² Establecido en el punto 3.5.b) del Plan de Acción de la F.S.C. del P.V.

- a) Elaboración y propuesta de Coordinador del S.A.G. de la propuesta de temas a enviar y número máximo de envíos por mensajería de S.M.S., basado en los temas de información plasmados en el punto 4.3.3. de este T.F.C.
- b) Aprobación de la Comisión de Coordinación del S.A.G. al Coordinador/a del S.A.G. de la propuesta planteada.
- c) Propuesta de la Comisión de Coordinación del S.A.G. de la contratación del servicio de mensajería al Comité Ejecutivo Federal de la F.S.C. del P.V. para los afiliados/as del S.A.G. de la provincia de Valencia.
- d) En el caso de ver la necesidad de aumentar este número de envíos, se procederá por la vía del punto a) anterior.

El texto a enviar no puede superar los 160 caracteres de texto y números. Será el Coordinador del S.A.G. quien decida sobre el contenido del mismo, procurando ceñirse lo máximo posible al encabezado de la publicación del Diarios Oficial correspondiente.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y PLAN DE CONTINUACIÓN

5.1.- CONCLUSIONES

Realizar un trabajo de mejora en un sector como el S.A.G. no es tarea sencilla. Estamos hablando de un conjunto de personas que de manera muy diferente acaban prestando sus servicios en un sindicato. No tienen formación previa, sus motivaciones, aunque parezca desde fuera motivaciones ideológicas, no siempre responden a este patrón. En el ámbito de las AA.PP. es difícil encontrar personas que quieran dejar sus puestos de trabajo y realizar tareas sindicales. Ello provoca un déficit de personal cualificado y no siempre responden a las expectativas que en ellos se deposita. La falta de formación y, en numerosas ocasiones, falta de apoyos sectoriales y federales, provoca que este trabajo no tenga un seguimiento y aprobación como pueda tenerse en cualquier otro ámbito de la Administración.

Por otra parte, no son pocos aquellos que ocupan puestos durante muchos años en la organización estructural. Se podría decir que las relaciones de personas que realizan sus funciones durante largos periodos de tiempo dentro de CC.OO., da mucha fuerza a la llamada por Ramió organización informal⁷³. Ello se plasma en la celebración de los congresos cada cuatro años donde los acuerdos previos a éstos con vistas al reparto de Secretarías dentro de la F.S.C. del P.V., como en cualquier otra Federación o Confederación, deciden quien ocupa qué Secretaría sin contar, en muchos casos, con la profesionalidad adecuada. Es así como se puede explicar, en no pocos casos, que ante problemas puntuales o globales que excedan de la capacidad de un delegado/a y éste al encontrarse sin apoyos, desista en su labor sindical, lo que repercute de manera negativa en el objetivo marcado.

No obstante, el presente T.F.C. tiene por objeto implantar un germen de organización funcional en el seno del S.A.G. El autor del mismo cree que con la

⁷³ RAMIÓ, Carles (2010) *Teoría de la Organización y Administración Pública*. Barcelona. Editorial Tecnos. Pág. 184.

plasmación en este trabajo de cómo se estructura CC.OO. en sus ámbito federales y confederales, la tipificación de sus cuadros directivos y cuadros de delegados/as tanto Federales como Sectoriales y por último plasmar también un modelo organizacional de funcionamiento del S.A.G. y una mejora en la comunicación del Sector con los afiliados/as, tenemos un buen punto de partida a la hora de iniciar los pasos para formalizar un trabajo tan poco profesionalizado, poco valorado y con una formación deficiente como la de ser delegado/a sindical.

5.2.- PLAN DE CONTINUACIÓN

El seguimiento del éxito de la propuesta de mejora seleccionada puede medirse a través de una realización de encuestas periódicas. Tales encuestas han de facilitar lo máximo posible la utilización de las mismas por los afiliados/as receptores de los mensajes por telefonía móvil. Es por ello que la vía aconsejada es la realizada por Internet.

A través del email del S.A.G. (generalitat@fsc.pv.ccoo.es) los afiliados también podrán enviar sugerencias sobre la utilización del envío de información que, tras su análisis y debate por la Comisión del S.A.G., pueda realizarse mejoras en la implementación de esta vía de mejora.

BIBLIOGRAFÍA Y PUBLICACIONES.

- CC.OO. del P.V. , Plan de Acción de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. Editor: Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. del P.V.. 2009.
- CC.OO. del P.V. Anexos al Plan de Acción de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. Editor: Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. del PV. 2009.
- CC.OO. del P.V. Estatutos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencia. Editor: Confederación Sindical de CC.OO. del P.V. 2009.
- CC.OO. del P.V..Estatutos de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras. Editor: Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.. 2009.
- CC.OO. del P.V.I Estatutos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià Editor: Confederación Sindical de CC.OO. del PV. 2009.
- CC.OO. Escuela Sindical Juan Muñiz Aparicio, *Libro del delegado/a sindical de Comisiones Obreras*. Edit. Secretaría Confederal de Formación sindical de CC.OO. edición revisada 2004, 71 p. ISBN 84-87851-19-3.
- CC.OO: del P.V. Estatutos de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras. Editor: Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.. 2009.
- CC.OO: del P.V.I Conferencia del Sector de la Generalitat de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. Editor: Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. del PV. 2009.
- COLOMER, Antonio (2003) *Constitución, Estado y Democracia en el siglo XXI*. Editorial Nomos. 2ª ed..2003, 360 p. Valencia:. ISBN 84-0705-912-3
- RAMIÓ, Carles (2010) *Teoría de la Organización y Administración Pública*. Ed. Tecnos. 1ª Ed. Barcelona.2002. 302 p. ISBN 84-309-3450-2.

DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS CONSULTADOS

CC.OO. del País Valencia [En línea] Disponible en Web:
< <http://www.pv.ccoo.es/pv/> /> [Consulta 12 de diciembre de 2011]

F.S.C. de CC.OO. del P.V. [En línea] Disponible en Web:
<<http://www.fsc.ccoo.es/Webfscpaisvalencia/>>[Consulta: 19 de junio de 2012].

GENERALITAT VALENCIANA, ORGANISMOS [En línea] Disponible en Web:
<http://www.gva.es/portal/page/portal/inicio/la_administracion_valenciana/lav_organismos> [Consulta: 11 de febrero de 2012]

XTRATELECOM, [En línea] Disponible en Web:
<<http://www.xtratelecom.es/>> [Consulta: 19 de junio de 2012].

XTRATELECOM, [En línea] Disponible en Web:
<http://www.xtratelecom.es/servicios-y-productos/sms/sms-masivo> [Consulta: 19 de junio de 2012].

ANEXO I: LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIÀ

1.- INTRODUCCIÓN: LA C.S. DE CC.OO

La C.S. de CC.OO. es una organización sindical democrática y de clase que confedera a las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales en ella integradas. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo. La C.S. de CC.OO. 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/as 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 laboral.
- d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
- e) La solidaridad internacional con los trabajadores/as de todos los países.
- f) La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras y de los pensionistas y jubilados/as en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.
- h) La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.⁷⁴

⁷⁴ Artículo 1 de los Estatutos de la C.S. de CC.OO.

La C.S. de CC.OO. estatal está integrada por las siguientes Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales:

a) Federaciones Estatales:

1. Federación de Actividades Diversas de CC.OO..
2. Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (F.S.C.).
3. Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO. (FEAGRA).
4. Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. (FECOHT).
5. Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA).
6. Federación de Enseñanza de CC.OO. (FE).
7. Federación Minerometalúrgica de CC.OO. (FM).
8. Federación Estatal de CC.OO. de Pensionistas y Jubilados.
9. Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA).
10. Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO. (FES).
11. Federación Estatal Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. (FITEQA).

b) Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales:

1. C.S. de Comisiones Obreras de Andalucía (CC.OO.-A).
2. Unión Sindical de CC.OO. de Aragón.
3. Comisiones Obreras de Asturias.
4. Comisiones Obreras de Cantabria.
5. Unión Regional de Castilla-La Mancha de CC.OO..
6. Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León.
7. Comisión Obrera Nacional de Catalunya (CONC).
8. Confederación Sindical de CC.OO. de Euskadi.

9. Unión Regional de Extremadura de CC.OO..
10. Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia.
11. Comisiones Obreras Canarias.
12. Confederación Sindical de CC.OO. de Les Illes Balears.
13. Unión Sindical de CC.OO. de Madrid-Región (USMR).
14. CC.OO. Región de Murcia.
15. Unión Sindical de CC.OO. de Navarra.
16. Confederación Sindical de CC.OO. del P.V..
17. Unión Regional de CC.OO. de La Rioja.
18. CC.OO. de Ceuta.
19. CC.OO. de Melilla.

La denominación de las organizaciones anteriormente relacionadas podrá ser cambiada por el Consejo Confederal a propuesta de la Federación Estatal, Confederación de Nacionalidad o Unión Regional interesada, mediante el procedimiento establecido en su estatuto.

Cabe modificar las organizaciones listadas ante los supuestos de fusión, disolución o disociación.

La organización de rama, que se concreta en las Federaciones Estatales, podrá organizarse en sindicatos y federaciones regionales o de nacionalidad y, en su caso, en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares y en secciones sindicales. A su vez las Federaciones de Nacionalidad o Región podrán articularse en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares comprendidos en su ámbito territorial. En aquellas Federaciones Estatales que tienen un gran número de afiliados en el extranjero de forma estable, podrán organizarse en una federación de trabajadores en el extranjero.



Fuente: elaboración propia

MAPA 2: Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales de CC.OO. en España.

La organización territorial se concreta en las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales. Podrán organizarse en uniones sindicales provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares. Así mismo integrarán a la estructura de rama correspondiente a su ámbito.

Los sindicatos regionales, provinciales, intercomarcales o comarcales e insulares constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran la C.S. de CC.OO.: federaciones, confederaciones y uniones. 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 los Estatutos de la C.S. de CC.OO..

La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos.

La constitución de las secciones sindicales se llevará a cabo, además de acatando lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los presentes Estatutos, lo dispuesto en las resoluciones de la Comisión de Garantías Confederal y desarrollos reglamentarios, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las federaciones estatales, siempre y cuando no contradigan las disposiciones que sobre esta materia recoge la mencionada Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2.- ESTATUTOS, REGLAMENTOS, DOCUMENTOS, PROGRAMAS Y PONENCIAS

Las diferentes Federaciones Estatales y Confederaciones de Nacionalidad u Uniones Regionales que la componen la C.S. de CC.OO. estatal tienen, como normas de regulación las siguientes:

a) Estatutos:

Los estatutos son textos articulados donde se regulan:

- Una declaración de principios.
- La definición de la federación o confederación.
- Derechos y deberes de los afiliados/as, así como las bases de su régimen disciplinario.
- La estructura de la federación o confederación, donde se tipifican las Federaciones y uniones intercomarcales que la componen.
- Los Órganos de Dirección, Coordinación y Representación de la Federación Estatal o Confederación de Nacionalidad u Unión Regional, así como los Órganos de Garantías y Control.
- Una relación de los Órganos de prensa, Fundaciones y Servicios Técnicos de que se dispongan.
- Principios para la actuación administrativa y de finanzas.
- Forma de disolución de la Federación Estatal o Confederación de Nacionalidad u Unión Regional.
- Anexos y disposiciones de desarrollo y adaptación.

Los Estatutos configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable en los Estatutos específicos de las organizaciones confederadas, salvo en aquellos capítulos y artículos en los que se indique que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación. Vinculan a todas las organizaciones que integran la Federación Estatal o Confederación de Nacionalidad u Unión Regional y a su afiliación. Los Estatutos son aprobados cada cuatro años por el Congreso Federal o Confederal.

b) Reglamentos:

Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento,

relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. También obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y afiliadas de la Federación Estatal o Confederación de Nacionalidad u Unión Regional. Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos Confederales y sus Reglamentos.

Son aprobados, modificados o derogados por el Consejo Confederal, según lo establecido en los Estatutos Confederales de la Federación Estatal o Confederación de Nacionalidad u Unión Regional.

c) Documentos, Programas y Ponencias:

Conocemos por documentos, programas y ponencias a los textos que, aprobados por el Congreso Confederal de la Federación Estatal o Confederación de Nacionalidad u Unión Regional. Tienen por objetivo fijar las líneas de actuación en un periodo determinado. Son aprobados, modificados o derogados por el Congreso Federal o Confederal correspondiente.

En definitiva, se trata de escritos que deben de tenerse en cuenta a la hora de articular la acción sindical y los mecanismos de organización de la organización.

En caso de conflictos que puedan suscitarse entre las organizaciones integrantes de la Federación Estatal o Confederación de Nacionalidad u Unión Regional, competirá a la Comisión de Garantías Confederal sustanciarlas, resolución aplicando los preceptos estatutarios.

Siguiendo con la línea trazada en el índice, profundizaremos ahora en la estructura interna de la C.S. de CC.OO. del P.V., es decir, en desarrollar lo que en sus estatutos se tipifica.

3.- LOS ESTATUTOS DE LA C.S. DE CC.OO. DEL P.V.

Los Estatutos de la C.S. de CC.OO. del P.V. fueron aprobados su 9º congreso celebrado en Valencia, los días 12, 13 y 14 de febrero de 2009.

Constan de 47 artículos estructurados de la siguiente forma:

- Capítulo I: definición
- Capítulo II: afiliación, derechos y deberes.
- Capítulo III: estructura de la C.S. de CC.OO. del P.V.
- Capítulo IV: formas de integración en la C.S. de CC.OO..
- Capítulo V: órganos de dirección y representación.
- Capítulo VI: órganos de garantías y control.
- Capítulo VII: acción sindical.
- Capítulo VIII: órganos de prensa, fundaciones y servicios técnicos.
- Capítulo IX: finanzas y administración.
- Capítulo X: disolución de la confederación del P.V.
- Una disposición adicionales
- Una disposición transitoria
- Un anexo.

4.- ESTRUCTURA DE LA C.S. DE CC.OO. DEL P.V.

Está tipificada en el Capítulo III de sus estatutos. En él se establece que la C.S. de CC.OO. del PV confedera dos tipos de organizaciones:

- Las federaciones de rama en el ámbito territorial del PV..
- Las Uniones Comarcales e intercomarcales en el ámbito territorial del PV.

Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.

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

Las Uniones Comarcales e Intercomarcales están relacionadas con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica y sociopolítica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.

En la Confederación Sindical de CC.OO. del PV están integradas las siguientes Organizaciones que dividimos en dos grupos: de rama y uniones comarcales e intercomarcales:

- Federaciones de rama:
 1. Federación de Actividades Diversas.
 2. Federación Agroalimentaria.
 3. Federación de Servicios a la Ciudadanía (F.S.C.).
 4. Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA).
 5. Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT).
 6. Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA).
 7. Federación de Enseñanza.
 8. Federación Minerometalúrgica.
 9. Federación de Pensionistas, Jubilados y Minusválidos.
 10. Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios.

11. Federación de Industria, Textiles, Químicas y Afines (FITEQA).

Las Federaciones integradas en la Confederación aceptan sus Estatutos, así como las políticas sindicales de la Confederación marcada por sus órganos de dirección.

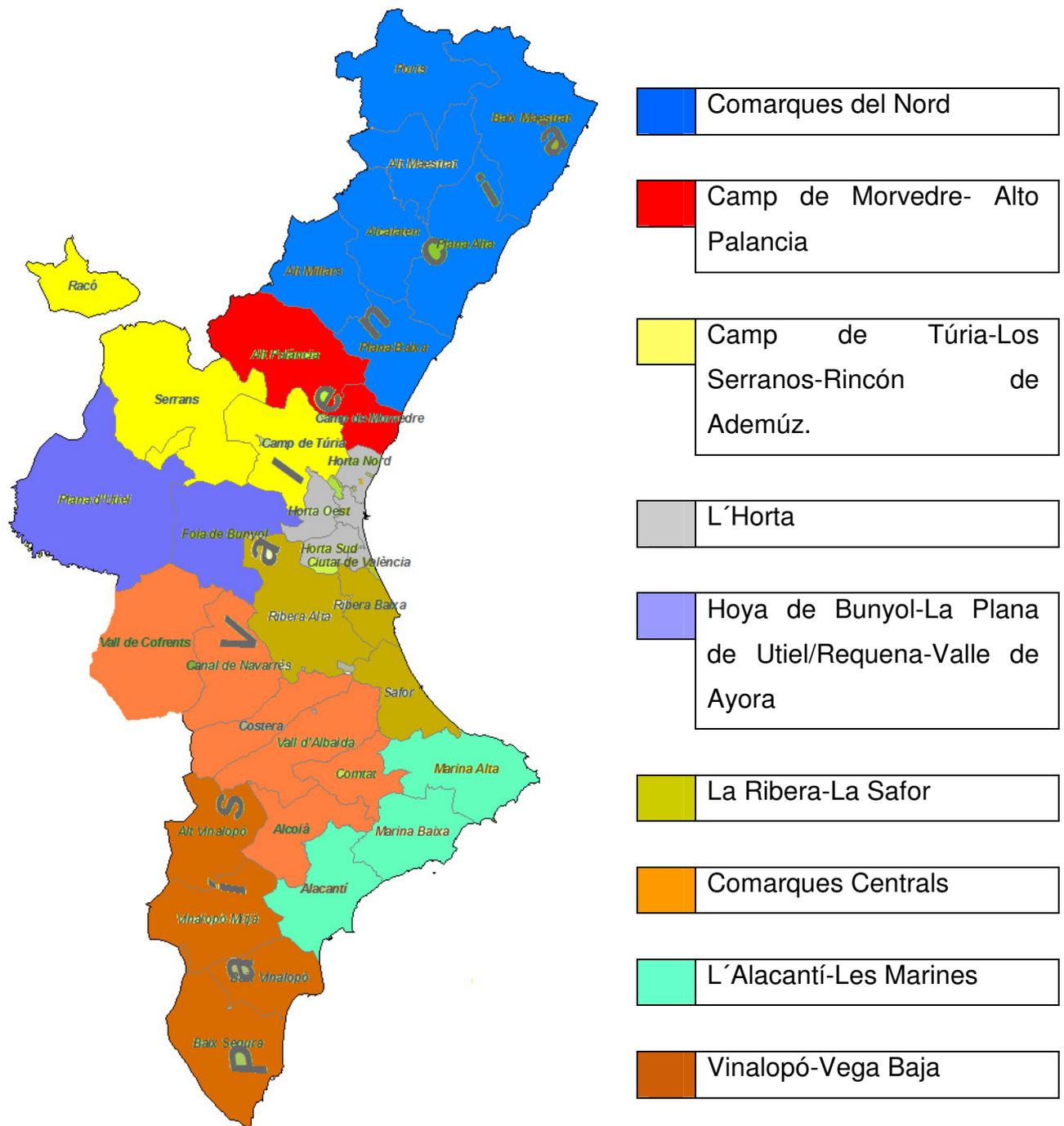
Las Federaciones del PV se articularán en Sindicatos Intercomarcales y Comarcales comprendidos en su ámbito territorial. Los Sindicatos Intercomarcales o Comarcales constituyen la estructura organizativa central a partir de la cual se forman las estructuras que integran la Confederación del PV: Federaciones y Uniones. En estos Sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados/as de su ámbito.

La sección sindical, está formada por el conjunto de afiliados/as en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del Sindicato en sus ámbitos junto a los órganos superiores. La constitución de las secciones sindicales, se llevará a cabo además de acatando lo dispuesto en la Ley 11/85 de 2 de agosto, convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los Estatutos Estatales y desarrollos reglamentarios, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las Federaciones.

En el Congreso y Consejo Confederal estarán representadas las Federaciones según los criterios que se establezcan en el Reglamento del Congreso respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del Congreso.

En los órganos de la Confederación del ámbito Comarcal o Intercomarcal estarán representadas las Federaciones a través de sus órganos correspondientes, y respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del Congreso.

- Uniones Comarcales e Intercomarcales:
 1. Unión Intercomarcal de les Comarques del Nord del PV (L'Alt y Baix Maestrat, Plana Alta i Baixa, L'Alcalatén, Alt Millars i Els Ports).
 2. Unión Intercomarcal de Camp de Morvedre y Alt Palància.
 3. Unión Intercomarcal de Comarques Centrals (L'Alcoià, el Comtat, La Costera, la Canal de Navarrés, la Vall de Cofrentes y la Vall d'Albaida).
 4. Unión Intercomarcal de les Riberes y la Safor.
 5. Unión Intercomarcal de la Hoya de Bunyol, Plana d'Utiel-Requena y la Vall d'Aiora.
 6. Unión Intercomarcal de Camp de Túria, Els Serrans y Racò d'Ademuç.
 7. Unión Intercomarcal de L'Alacantí – Les Marines.
 8. Unión Intercomarcal del Vinalopó/Vega Baja.



Fuente: elaboración propia
MAPA 3: La estructura intercomarcally de CC.OO. del P.V.

En el caso de la Comarca de L'Horta, es responsabilidad de las Federaciones la acción sindical y organizativa convencional y la acción socioeconómica y sociopolítica de la CEC del PV.

Podrán integrarse, asimismo, todas las Federaciones y Uniones que se constituyan, según se establece en la Disposición Transitoria 1ª de los estatutos de la C.S. del PV.

A nivel territorial se podrán constituir los siguientes órganos de la Confederación:

a) A nivel de localidad, podrá existir la Delegación Local de CC.OO., dependiendo de la Unión correspondiente. En la Comarca de L'Horta dependerán de la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de CC.OO. del País Valenciano.

b) A nivel comarcal podrán constituirse Uniones Comarcales o Intercomarcales integradas por los Sindicatos de Rama o afiliados/as de las mismas.

c) A nivel de empresa o centro de trabajo, se constituirán las secciones sindicales de empresa (SSE), como organismo básico de presencia, dirección y acción sindical del Sindicato, y que están formadas por todos los afiliados/as a la Confederación. Se regirán para ello por lo previsto en el artículo correspondiente de los Estatutos Estatales y en su Reglamento de desarrollo.

Es interesante y práctico plasmar en el presente trabajo las direcciones y formas de contacto de las delegaciones de los sindicatos intercomarcales de la C.S. de CC.OO. del PV, de cara sobre todo para esclarecer vías de acción sindical de los delegados/as sindicales. Éstas son:

- Comarques del Nord

Dirección sede:	Camino San José, 5 (frente a Cruz Roja)
Localidad:	Castelló
CP:	12005
Teléfono:	964226016
Fax:	964231107
e-mail:	uc1512@pv.CC.OO..es

Delegaciones

Vinarós	964452104		Onda	964601590
Vila-Real	964522740		Castelló	964226016
Vilafranca	964441054		L´Alcora	964360755
La Vall d´Uxó	964662056		Morella	964173056

- Camp de Morvedre-Alt Palància

Dirección sede:	C/ del treball 18
Localidad:	Port de Sagunt
Teléfono:	962674721
Fax:	962680401
e-mail:	uc1515@pv.CC.OO..es

- Camp de Túria-Los Serranos-Rincón de Ademúz.

Dirección sede:	C/ Juan Izquierdo, 57 - baix
Localidad:	Llíria
CP:	46160
Teléfono:	962783468
Fax:	962783468

e-mail:	uc1516@pv.CC.OO..es
---------	---------------------

- Hoya de Bunyol-La Plana de Utiel/Requena-Valle de Ayora

Dirección sede:	C/ Pérez Galdós, 16
Localidad:	Bunyol
CP:	46360
Teléfono:	962500394
Fax:	962503322
e-mail:	uc1519@pv.CC.OO..es

Delegaciones

Navarrés	962251071		Cofrentes	962192154
Cheste	962512145		Requena	962306054
Chiva	962520573		Utiel	962173107

- Comarca La Ribera-la Safor:

Dirección sede:	C/ Salvador Perles, 34 B
Localidad:	Alzira
CP:	46600
Teléfono:	962417795
Fax:	962402658
e-mail:	uc1521@pv.CC.OO..es

Delegaciones

Gandia	962954136		Sueca	961700784
Algemesí	962421108		Alginet	961752394
Alberic	962443563		Benifaio	961785043
Castelló de la Ribera	962452592		Oliva	962850678

Pobla Llarga	962590707	Tavernes de la Valldigna	962823333
--------------	-----------	--------------------------	-----------

- Comarca L'Horta:

Dirección sede:	Pl. Nàpols i Sicília 5 46003
Localidad:	València
CP:	46360
Teléfono:	963882100
Fax:	963882107
e-mail:	CC.OO.pv@pv.CC.OO..es

Delegaciones

Benetússer	963751500	Burjassot	963642440
Massamagrell	961450798	Quart de Poblet	961549322
Torrent	961580783		

- Comarques Centrals:

Dirección sede:	C/ Sant Isidre 1 (Edif. Sind. Pep Linares.)
Localidad:	Alcoi
CP:	03802
Teléfono:	965543966
Fax:	965543865
e-mail:	uc1502@pv.CC.OO..es

Delegaciones

Xàtiva	962275642	Ontinyent	962914504
Vallada	962257534	Bocairent	962350469
Cocentaina	965591535	Ibi	965550182
Onil	965565148	Albaida	962900185

Benigànim	962215892	Canals	962245283
-----------	-----------	--------	-----------

- Comarca L´Alacantí-Les Marines:

Dirección sede:	Alacant
Localidad:	Av. Salamanca 33
CP:	03005
Teléfono:	965982123
Fax:	965131255
e-mail:	uc1501@pv.CC.OO..es

Delegaciones

Benidorm	966801715	Dènia	965780172
----------	-----------	-------	-----------

- Comarca del Vinalopó-Vega Baja:

Dirección sede:	Elx / Elche
Localidad:	Illueca, 2 - 3º
CP:	03206
Teléfono:	96546300
Fax:	965461110
e-mail:	uc1504@pv.CC.OO..es

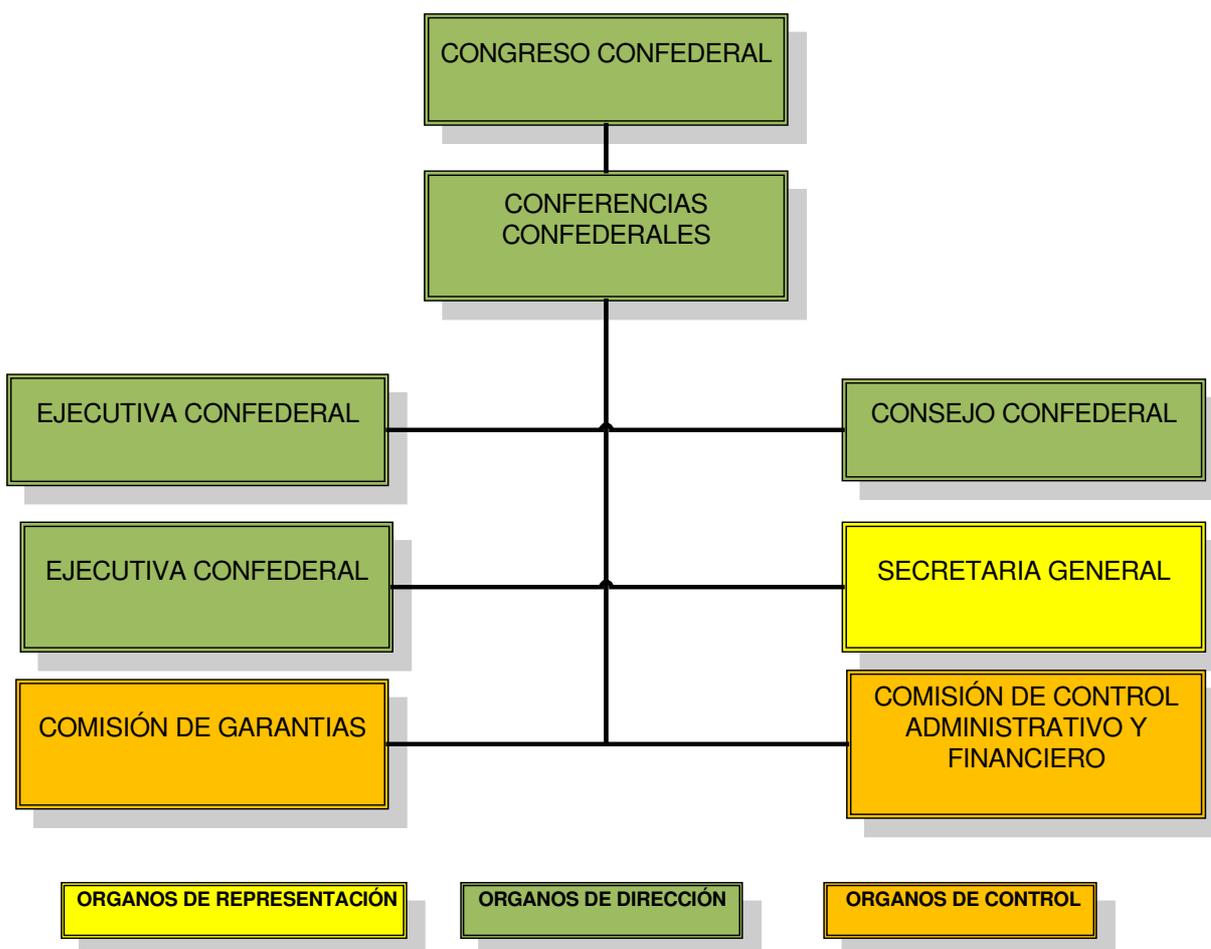
5.- ORGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y CARGOS DE REPRESENTACIÓN DE LA C.S. DE CC.OO. DEL P.V.

Los órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la C.S. de CC.OO. del P.V. son:

- Órganos de dirección de la C.S. de CC.OO.:
 - a) El Congreso Confederal.
 - b) La Conferencia Confederal.
 - c) El Consejo Confederal.
 - d) La Comisión Ejecutiva.
 - e) La Secretaría General de la Confederación del P.V.

- Órganos de coordinación de la C.S. de CC.OO.:
 - a) El Comité Confederal.

- Órganos de garantías y control:
 - a) La Comisión de Control Administrativo y finanzas.
 - b) La Comisión de Garantías.



Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 15: Órganos de dirección, coordinación y de representación de la C.S. de CC.OO. del P.V.

5.1.- EL CONGRESO CONFEDERAL.

Tipificado en el artículo 29 de los Estatutos de la C.S. de CC.OO. del P.V., el Congreso Confederal es el máximo órgano deliberante y decisorio de la citada C.S..

a) Composición:

El Congreso Confederal estará compuesto a partes iguales por representantes de la Federaciones y por representantes de las Uniones, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso más los miembros de la Comisión Ejecutiva y el/la Secretario/a General.

En las comarcas en las que el Sindicato Comarcal o Intercomarcal no esté constituido, o sus funciones hayan sido asumidas por la Federación, los delegados/as al Congreso que les correspondan los elegirán los afiliados/as de dicha Federación en esa comarca.

b) Funcionamiento:

El Congreso de carácter ordinario se realizará con posterioridad al proceso congresual estatal, de forma que se discuta exclusivamente la problemática a nivel de País Valenciano y se convocará cada cuatro años.

El Congreso con carácter extraordinario podrá ser convocado:

- a) Cuando así lo apruebe el Consejo Confederal por mayoría de dos tercios.
- b) Cuando así lo pidan un número de Federaciones o Uniones que en su conjunto superen el 50% de los cotizantes de la Confederación del P.V.
- c) Cuando lo pidan un tercio de los afiliados y afiliadas cotizantes de la Confederación del PV debidamente identificados con sus firmas, número de carné de CC.OO. y organización de procedencia.

Los Congresos ordinarios serán convocados con seis meses de antelación. Las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión, enviados con tres meses de antelación. El Reglamento y el Informe General, con un mes; y las enmiendas con suficiente antelación.

Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objetivo la modificación de los Estatutos de la Confederación en los apartados de definición de principios, que requerirán mayoría de dos tercios.

La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso, será establecida por el Consejo Confederal.

Las funciones y competencias del Congreso Confederal son las siguientes:

- a) Determinar la orientación político-social de la Confederación.
- b) Aprobar y modificar el programa de la Confederación.
- c) Aprobar y modificar los Estatutos de la Confederación.
- d) Elegir el/la Secretario/a General de la Confederación mediante sufragio libre y secreto.
- e) Elegir a la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la Confederación mediante sufragio libre y secreto.
- f) Aprobar el número de componentes de la Comisión Ejecutiva y del Consejo Confederal.
- g) Elegir a la Comisión Ejecutiva mediante sufragio libre y secreto.
- h) Decidir sobre la disolución de la Confederación.
- i) Aprobar el ingreso en la Confederación de organizaciones que puedan representar más del 20% de la afiliación de la Confederación.

Entre Congreso y Congreso y cuando, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, por el Consejo Confederal se considere oportuno, podrán convocarse Conferencias Confederales para debatir y establecer la posición de la Confederación en relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la C.S. de CC.OO. del PV en la línea de lo aprobado en los Congresos Confederales.

Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la C.S. de CC.OO. del PV 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/as elegidos como miembros del Consejo Confederal, representando de forma paritaria, la estructura territorial y la de rama. Estos delegados/as serán elegidos en su estructura respectiva.

5.2.- LAS CONFERENCIAS CONFEDERALES

Entre congreso y congreso y cuando, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, se considere oportuno por el Consejo Confederal, podrán convocarse conferencias confederales para debatir y establecer la posición de la C.S. de CC.OO. con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la C.S. de CC.OO. en la línea de lo aprobado en los congresos confederales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la C.S. de CC.OO. 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 que integran la C.S. de CC.OO. (ver punto 2.1.2 de este Capítulo).

5.3.- EL CONSEJO CONFEDERAL

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

a) Composición.

El Consejo Confederal estará integrado a partes iguales por miembros provenientes de la estructura de rama y de territorio, excluidos los miembros de la Comisión Ejecutiva incluido el Secretario/a General de la C.S. de CC.OO. del PV.

El Consejo Confederal estará compuesto por:

- 1- La Secretaría General.
- 2- Los miembros de la Comisión Ejecutiva.
- 3- Las Secretarías Generales de Federaciones.
- 4- Las Secretarías Generales de las Uniones.
- 5- Los miembros en representación de las Federaciones y Uniones elegidos por sus respectivos Consejos y en proporción a las cotizaciones que sirvieron de referencia para la constitución del Congreso Confederal. Dicha composición podrá actualizarse bienalmente por el Reglamento del Consejo Confederal con los mismos criterios anteriores y respetando los Estatutos. Las vacantes que puedan producirse entre Congreso y Congreso, se cubrirán en función de las procedencias del miembro que causó la vacante. En las Comarcas donde no existe Unión se estará a lo previsto en los Estatutos.

Los Consejos de la Uniones se regirán por los criterios de proporcionalidad, con respecto a las personas afiliadas en cada Federación de su ámbito, funcionamiento y funciones en el ámbito de sus competencias, establecidos por estos Estatutos para el Consejo Confederal. Los Consejos de

las Federaciones lo harán atendiendo a las normas, funcionamiento y criterios de sus respectivas Federaciones Estatales.

b) Funcionamiento:

El Consejo Confederal será convocado por la Comisión Ejecutiva al menos cuatro veces al año con carácter ordinario, y cada vez que la mayoría del Consejo lo solicite con carácter extraordinario.

Las resoluciones y decisiones ordinarias del Consejo se adoptarán por mayoría simple.

c) Funciones y competencias:

Las funciones y competencias del Consejo Confederal son las siguientes:

- 1) Discutir y decidir sobre la política general de la Confederación entre dos Congresos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva.
- 2) Convocar el Congreso Confederal, la Asamblea Precongresual Confederal Estatal y las Conferencias sobre temas monográficos que se acuerden.
- 3) Aprobar anualmente, y por mayoría absoluta de sus miembros presentes, el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Comisión Ejecutiva, y la política de Finanzas.
- 4) Aprobar la integración en la Confederación de las Federaciones que así lo soliciten.
- 5) Fijar el sistema de reparto de las cuotas de la Confederación.
- 6) Fijar los criterios en materia de personal al servicio de la Confederación.
- 7) Conocerá anualmente los informes sobre sus actividades elaboradas por las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías e igualmente recibirá y votará un informe resumen de la gestión anual de la Comisión Ejecutiva.

- 8) El Consejo Confederal, por acuerdo de 3/5 de sus miembros debidamente convocados podrá:
 - a. Elegir a los/as miembros de la Comisión Ejecutiva, entre Congreso y Congreso, siempre y cuando no supere el número de tres de sus componentes iniciales.
 - b. Elegir los puestos vacantes, entre Congresos, de la Comisión de Garantías y la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.
 - c. Decidir las sustituciones que por vacantes se produzcan en la Comisión Ejecutiva

9. El Consejo Confederal, en el caso de cese o dimisión por cualquier motivo del Secretario/a General, podrá elegir un sustituto/a por votación cualificada de al menos tres quintos de sus miembros, hasta un Congreso Ordinario o Extraordinario convocado a tal fin, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

10. El Consejo Confederal propondrá a la Comisión Ejecutiva la creación y composición de las Comisiones de trabajo que considere conveniente.

11. Aprobar los Reglamentos de:
 - a. El Reglamento de funcionamiento del Consejo Confederal del PV, y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.
 - b. El Reglamento de los fondos financieros Confederales del PV.
 - c. El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas del PV.
 - d. La Carta financiera de honorarios de los Servicios Jurídicos.
 - e. Los que el propio Consejo, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.

5.4.- LA COMISION EJECUTIVA CONFEDERAL

La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección y ejecución de la Confederación, que aplica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo y el Congreso.

Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal.

a) Composición y funcionamiento:

Funcionará colegiadamente, adoptando sus acuerdos por mayoría. Su número dependerá de la decisión del Congreso Confederal al elegirla a propuesta de la Comisión de Candidaturas. Las reuniones serán convocadas por la Secretaría General o por un tercio de sus componentes.

b) Funciones y competencias:

Las funciones y competencias de la Comisión Ejecutiva son las siguientes:

1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Consejo Confederal y Congreso.
2. Asegurar la dirección permanente de la actividad de la Confederación.
3. Asegurar la organización funcionamiento de todos los servicios centrales de la Confederación.
4. Mantener contacto permanente con todas las Federaciones y Uniones.
5. Deliberar y tomar decisiones sobre todas las cuestiones que se susciten entre Consejo y Consejo.
6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la confederación.

7. Nombrará y cesará a los Secretarios/as de las Secretarías que se establezcan.
8. Responderá ante el Congreso, al término de su actuación y ante el Consejo Confederal entre Congreso y Congreso.
9. Los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal podrán participar en las reuniones de cualquiera de las organizaciones agrupadas en la C.S. de CC.OO. del PV, delegados por la Comisión Ejecutiva.
10. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, la Comisión Ejecutiva tendrá un Reglamento Interno.
11. Nombrará y cesará al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la Confederación.
12. Coordinará las actividades de la Comisión Ejecutiva de las Secretarías y de los Departamentos de la Confederación.
13. Nombrará y cesará el/la Director/a de las publicaciones.
14. Nombrará y cesará a los miembros de los órganos directivos de las sociedades, fundaciones y servicios dependientes de la C.S. de CC.OO. del PV.
15. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.

La Comisión Ejecutiva creará todas las Áreas, Secretarías, Comisiones y Departamentos que crea convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Los Departamentos podrán ser técnicos, administrativos y sindicales y se adscribirán y actuarán dependiendo de una Secretaría.

La Comisión Ejecutiva actual de la C.S. de CC.OO. del PV elegida en el 9º congreso celebrado en Valencia, los días 12, 13 y 14 de febrero de 2009 es la siguiente:

1. Paco Molina Balaguer, secretario general
2. Josep Tomàs i Marrades, secretario de Ocupación.
3. Laura Auñón Argudo, secretaria de Juventud.
4. Manolo Picó Tormo, secretario de Relaciones Institucionales y Cultura.
5. Ofelia Vila Hernández, secretaria de Movimientos Sociales y de Cooperación.
6. Alfonso Arnedo Sánchez, secretario de Organización.
7. Cándida Barroso Chulia, secretaria de la Mujer.
8. Martín Carpena Palao, secretario de Finanzas, Administración y Gestión.
9. Raül Alcocel Maset, secretario de Formación y Recursos Humanos
10. Empar Pablo i Martínez, secretaria de Comunicación y Política Lingüística
11. Juan José Martínez Pérez, secretario de Salud Laboral
12. Jaume Mayor Salvi, secretario de Acción Sindical y de Relaciones Laborales.
13. Aurora Torres Escalante, secretaria de Afiliación y de Servicios a la Afiliación.
14. Ventura Montalbán Gámez, secretario de Inmigración.
15. Rafael Córdoba Bustamante, secretario de Gabinetes Confederales
16. Eva Hernández López, secretaria de Política Social
17. Consuelo Jarabo Latorre, secretaria de Medio Ambiente.
18. José de la Casa Arroyo, secretario de Territorio y Vivienda.

Es interesante recordar lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de la C.S. de CC.OO. del P.V., donde se tipifica las incompatibilidades para el ejercicio de ciertos cargos en la cúpula de esta organización sindical.

La condición de miembro de la Comisión Ejecutiva de la C.S. de CC.OO. del PV, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- a) Alcaldía o concejalía.

- b) Miembro del Congreso de Diputados y Senado.
- c) Miembro de los órganos parlamentarios de la Generalitat Valenciana.
- d) Miembro del Parlamento Europeo.
- e) Miembro del Gobierno del Estado o del Gobierno de la Generalitat Valenciana.
- f) Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado y de la Generalitat Valenciana.
- g) Secretaría General de un partido político.
- h) Responsabilidad directa de una Secretaría o frente de trabajo permanente en un partido político.
- i) Ser candidato a los puntos a), b), c) y d).
- j) 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 C.S. CC.OO. PV.
- k) Miembros de Consejos de Administración de empresas ya sean públicas o privadas salvo en caso de ser el representante nombrado por la C.S. CC.OO. o por la C.S. CC.OO. PV.

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 o, en su caso, de órgano superior.

Las Federaciones y Uniones tendrán el mismo régimen de incompatibilidades, en sus Comisiones Ejecutivas, salvo las de ser candidatos a los puntos a), b), c) y d) que sólo afectará a las Secretarías Generales.

Los/as afiliados/as que decidan presentarse como candidato/a a alguno de los cargos públicos señalados en los apartados anteriores, no podrán hacer

uso en la propaganda electoral de la responsabilidad que ostenten en los órganos de dirección indicados.

Los afiliados que desempeñen las funciones relacionadas en el segundo párrafo de este artículo no podrán estar en uso de crédito de horas sindicales a tiempo completo, ni contratados como sindicalistas.

Será incompatible ser responsable de una Secretaría Confederal de la C.S. de CC.OO. del PV y Secretario/a General o miembro de una Comisión Ejecutiva, con responsabilidades directas, en otras organizaciones de la C.S. de CC.OO. del PV.

5.5.- EL COMITÉ CONFEDERAL

Es el órgano de coordinación para la dirección confederal compuesto por los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal y por los Secretarios y Secretarías Generales de las Federaciones del PV y de las Uniones Comarcales e Intercomarcales.

Este órgano participará en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará su aplicación y resultados, en especial lo referido a las estrategias de dialogo social y negociación colectiva y gestión de recursos confederales y desarrollo de la formación sindical y de cuadros, además de todos los temas propuestos por el Consejo Confederal del PV y de la Comisión Ejecutiva del PV.

El Consejo a propuesta de la Comisión Ejecutiva, elaborará el reglamento de funcionamiento del Comité Confederal.

5.6.- EL SECRETARIO O SECRETARIA GENERAL CONFEDERAL

Es la representación legal y pública de la Confederación, actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo y de la Comisión Ejecutiva, siguiendo el principio de dirección colectiva, y tiene como misión la de cohesionar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la Ley le otorga como representante legal y público de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano.

Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva se podrá regular la forma de ejercer estas facultades

Podrá delegar, y revocar, las funciones y facultades que reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de la Confederación.

En caso de ausencia de cualquier índole, la Comisión Ejecutiva, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas a la Secretaría General durante el período que dure la ausencia.

5.7.- LA COMISION DE GARANTÍAS

La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas de carácter colectivo sobre las organizaciones que prevén los presentes Estatutos.

A su vez, tiene la competencia de dictar resolución sobre los expedientes de sanción de carácter individual que le sean remitidos por los órganos de dirección correspondientes. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los estatutos le efectúen los miembros a las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO. del PV que generará, en su caso, las oportunas exigencias de

responsabilidad ante los órganos de dirección confederales. El procedimiento de actuación será el previsto en los Estatutos Estatales.

La Comisión de Garantías será elegida por el Congreso Confederal y estará compuesta, al menos, por cinco miembros, y siempre en número impar, que no podrán ser cargos directivos de los órganos de la Confederación del PV ni en las integradas en ella. Los miembros electos en Congreso mantendrán sus cargos hasta el siguiente Congreso, sometiendo al mismo un balance de su actuación en el período comprendido entre ambos Congresos, que se hará público en los órganos de expresión confederales. Igualmente elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo Confederal y que se hará público en los órganos de expresión confederales.

Contra cualquier acuerdo de un órgano del Sindicato podrá recurrirse ante las Comisiones de Garantía establecidas en los presentes Estatutos. Hasta tanto no se produzca resolución de la Comisión de Garantías no se podrá recurrir por las vías jurisdiccionales que correspondan.

La Comisión de Garantías del PV dictará sus resoluciones previa audiencia de las partes afectadas, por mayoría simple y siendo válidas siempre que hayan sido adoptadas con la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros. Las resoluciones serán dictadas en el plazo máximo de un mes. Dichas resoluciones serán automáticamente ejecutivas por todos los miembros y órganos afectados, hasta que resuelva definitivamente la Comisión de Garantías Estatal, en el caso que se recurra según el procedimiento regulado en los Estatutos Estatales.

Dado el derecho estatutario actual de recurso de afiliados y afiliadas y órganos ante las Comisiones de Garantías del PV y de la Federación Estatal correspondiente, y en el caso de colisión o incompatibilidad de resoluciones entre ambas, resolverá definitivamente la Comisión Confederal Estatal.

Se asegurará un tiempo mínimo de 4 años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.

Las vacantes que por cualquier circunstancia se puedan producir en estas dos Comisiones entre Congreso y Congreso serán cubiertas mediante elección por el Consejo Confederal, según lo previsto en el Art. 31.c. 8º, b) de estos Estatutos.

5.8.- LA COMISIÓN DE CONTROL ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

La Comisión de Control Administrativo y Finanzas, elegida por el Congreso Confederal, estará compuesta por cinco miembros cuya función será la de controlar el funcionamiento administrativo y de finanzas de los órganos de la Confederación a todos los niveles, sus miembros no podrán ocupar cargos directivos en los órganos de la Confederación.

Elaborará, anualmente, un informe que se hará público, y que presentará el Consejo Confederal. Someterá al Congreso Confederal el Balance de su actuación del período entre dos Congresos.

Todos los organismos de la Confederación tienen la obligación de presentar clara y detalladamente cuanta información se le requiera con carácter general o particular en materia de administración o finanzas en el plano requerido por las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas.

Se asegurará un tiempo mínimo de 4 años de afiliación para ser miembro de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.

Las vacantes que por cualquier circunstancia se puedan producir en estas Comisiones entre Congreso y Congreso serán cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo Congreso, mediante elección por el Consejo o por la Comisión Ejecutiva de la organización, en el caso de no existir Consejo.

5.9.- OTROS ORGANOS CONFEDERALES: ORGANOS DE PRENSA, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS

La C.S. de CC.OO. del PV en sus diversos ámbitos dispondrá de órganos de prensa en los que se recogen las opiniones de los órganos que los editen y las diversas opiniones que puedan existir entre los afiliados y afiliadas. El órgano central de la C.S. de CC.OO. PV es Noticias Sindicals, en su formato periódico, así como digital en la dirección <http://www.pv.ccoo.es/pv/>, bajo la responsabilidad de la Comisión Ejecutiva Confederal y dotada de un Consejo de Redacción en el que con criterio corporativo podrán participar representantes de las organizaciones.

Por otra parte, la C.S. de CC.OO. del PV, ha creado y podrá crear, fundaciones con las finalidades y objetivos declarados en sus actas fundacionales. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y la Confederación para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

Actualmente, son cuatro las fundaciones de la C.S. de CC.OO. del PV:



La Fundación "PAU I SOLIDARITAT" favorece la cooperación, la asistencia internacional y la promoción de la paz y la solidaridad entre los pueblos.

La Fundación "CENTRO DE INFORMACIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES" trabaja por la integración de los trabajadores y trabajadoras migrantes, ofreciendo asesoramiento, formación y defensa jurídica.





La Fundación "FORMACIÓN Y EMPLEO" promueve y realiza planes de formación ocupacional y continua, sindical y para delegados y delegadas de prevención . ()

La "FUNDACIÓN DE ESTUDIOS E INICIATIVAS SOCIOLABORALES" promueve estudios e investigaciones relacionadas con el mundo del trabajo, propicia debates y el intercambio de experiencias sindicales.



Por último, la Confederación, y en los ámbitos y niveles que considere oportunos, dispondrá de los servicios técnicos y asistenciales, así como de los medios que considere necesarios de índole editorial, distribución, recreativo, cultural, viajes, viviendas, etc., para sus afiliados y afiliadas y que dependerán, dentro de la autonomía funcional oportuna, de los órganos correspondientes de la Confederación. Los servicios asistenciales centrales, con la autonomía funcional necesaria, llevarán a cabo la línea general de trabajo establecida por el Consejo Confederal y por la Comisión Ejecutiva, teniendo en cuenta la estructura territorial y de Federaciones de la C.S. de CC.OO. del PV.

En el ámbito de la Confederación Sindical de CC.OO. del PV estos servicios son (todos ellos ubicados en la sede central de la C.S. de CC.OO.) del P.V., Plaza Nápoles y Sicilia 5, piso tercero de Valencia):

- a. Gabinete Técnico: constituido por economistas que trabajan en diversos ámbitos de empresa, tienen objetivo la mejora de las condiciones laborales del conjunto de la población trabajadora. Para ello realizan trabajos de asesoramiento sindical y a empresas, análisis de la situación económica de las empresas y actividades formativas dirigidas a

delegados y cuadros sindicales. Disponen de un fondo de documentación bibliográfica en materia económica.

b. Gabinete Técnico en Salud Laboral y del Medio Ambiente:
su función es la de promover la mejora de la salud en el trabajo. Realiza labores de asesoramiento en su materia, investigación, formación sindical y en empresas, etc...

c. Departamento de Acción Social: sus funciones son de apoyo a los cuadros sindicales en materia de Política Social que afecte al sindicato en su vertiente socio-política.

d. Servicios Jurídicos: parte importantísima en la acción sindical de cualquier organización de trabajadores, los Servicios Jurídicos realizan una asistencia Plena en Derecho Laboral, concertando con terceros convenios de colaboración en materia de Derecho Penal y Civil. Disponen de cuadros de tarifas actualizadas anualmente que, en caso de afiliados/as, van en función de la antigüedad en su afiliación. Existen Servicios Jurídicos de ámbito provincial ubicados en su sede provincial pudiendo, si las necesidades así lo exigen, constituirse Servicios Jurídicos de ámbito inferior al provincial.

e. Servicios de Planes de Pensiones: existen planes de pensiones para afiliados/as que aportan a los participantes ventajas fiscales.

f. VITRA, cooperativa de viviendas: se trata de Viviendas para Trabajadores (VITRA) y es un intento de paliar la problemática de la vivienda en España.

g. ATLANTIS Agencia de CC.OO.: gracias a un acuerdo con la compañía de seguros ATLANTIS, desde las estructuras sindicales se ofrecen una amplia variedad de seguros.

h. Departamento de Tiempo Libre: gestiona para los afiliados/as un porcentaje de plazas en Residencias de Tiempo Libre ubicadas en el PV y del resto de España. Así, elabora un programa cada año de vacaciones que ofrece a sus afiliados/as.

ANEXO II: LA FEDERACIÓN SINDICAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS

1.- DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (F.S.C. de CC.OO.) es una organización que posee personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.

Es producto de la fusión de organizaciones previamente existentes, y su patrimonio, parte de la cesión de bienes muebles e inmuebles de las federaciones fusionadas, la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. y la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC.OO..

La F.S.C. de CC.OO. es parte integrante de la C.S. de CC.OO.. Consecuentemente con esto, acepta y hace suyos los principios que inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la Confederación, que se exponen en la definición de principios de los Estatutos Confederales. Asimismo se compromete a respetar las decisiones democráticamente adoptadas por los congresos y estructuras de dirección de la Confederación.

La F.S.C. de CC.OO. es una organización sindical democrática y de clase, que federa e integra a las federaciones autonómicas o de nacionalidad o ciudades autónomas, así como a las estructuras dependientes de ellas. Organiza en sus estructuras a las trabajadoras/as de los servicios de interés general (servicios a la ciudadanía), servicios públicos, empresas prestadoras de servicios, servicios sociales y de atención a la persona, etc., defiende sus intereses profesionales, políticos y sociales comprendidos en su ámbito de actuación, especialmente en los centros de trabajo.

La F.S.C. de CC.OO. orienta sus actividades a:

- a) El desarrollo, mantenimiento y defensa de los servicios públicos del Estado Social y de Derecho.
- b) El ejercicio efectivo del derecho de todas las trabajadoras y trabajadores a un empleo estable y con derechos.

- c) A la plena protección social.
- d) La mejora de la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos, servicios sociales y las empresas destinadas a la prestación de servicios y de atención a las personas.
- e) La consecución de la igualdad entre los sexos, luchar contra la desigualdad de la mujer en la sociedad y contra toda forma de violencia de género.
- f) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.
- g) La solidaridad internacional con las trabajadoras y trabajadores de todos los países.
- h) La integración social y laboral en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- i) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural.
- j) La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.
- k) La promoción social, económica y profesional de las personas al servicio de las administraciones y empresas prestadoras de servicios públicos.
- l) La promoción de la ética en el ejercicio de la función pública y de los valores del servicio público.
- m) La lucha contra la corrupción en las administraciones y servicios públicos.
- n) El acceso al empleo en la función pública en condiciones de igualdad.
- o) La universalización y extensión de los derechos a la negociación colectiva.

Para ello la F.S.C. de CC.OO. desarrolla su actividad sindical a través de:

- 1) La negociación colectiva.
- 2) La participación institucional.
- 3) La promoción de actividades dirigidas al impulso y defensa de los servicios públicos.
- 4) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva.
- 5) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral y, en especial, de las afiliadas y afiliados.

6) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

El ámbito subjetivo de actuación de la F.S.C. de CC.OO., en función de los criterios de estructuración y encuadramiento organizativo correspondientes a las federaciones de rama, y con carácter general comprenderá a:

- Las personas en general que, con independencia de su relación contractual, presten sus servicios en las distintas administraciones, organismos autónomos, entes y empresas públicas.
- Las personas que trabajen en empresas prestadoras de servicios con independencia de la financiación y/o regulación pública/pública, pública/privada, privada/ privada.
- Las personas empleadas en empresas, cuya finalidad sea la creación y/o ejecución de servicios públicos y cuya labor implique una prestación y/o beneficio social.
- Las personas que trabajen en empresas de papel, gráficas y fotografía. Así como en el sector pesquero, incluidas las empresas de acuicultura marina.
- El personal asalariado de la F.S.C. de CC.OO..
- Las personas prejubiladas o aquellas que hallándose en situación de paro laboral, su último empleo lo haya sido en empresas, administraciones u organismos de la rama y quienes presten sus servicios bajo el control y la dirección de otra, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

Dentro del ámbito indicado en los puntos anteriores, a los trabajadores/as autónomos que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo, así como cualquier persona que preste su servicio bajo el control y dirección de otra, con independencia de la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

La F.S.C. de CC.OO. admite en su seno a los trabajadores/as de las administraciones, servicios públicos y empresas prestadoras de servicios públicos y en general a la ciudadanía, que desarrollan su actividad en el Estado español y en empresas u organismos dependientes de éste en el extranjero, con independencia de su vinculación contractual con las mismas, sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o edad, que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de la F.S.C.-CC.OO. aprobada en sus diferentes estructuras de dirección.

Su funcionamiento vendrá regulado por sus Estatutos y sus reglamentos de desarrollo. En lo no establecido expresamente en ellos se estará a lo dispuesto en los Estatutos y reglamentos de la C.S. de CC.OO..

La F.S.C. de CC.OO. está afiliada a las siguientes organizaciones:

1. Internacional de Servicios Públicos (ISP); Federación Internacional de Trabajadores de los Transportes
2. (ITF); Red Sindical Internacional (Union Network International -UNI); Federación Internacional de Periodistas (FIP); Federación Internacional de Actores (FIA); Federación Internacional de Músicos (FIM);
3. Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía, Minería e Industrias Diversas (ICEM), así como a sus organizaciones europeas organizadas en el ámbito de la Confederación Europea de Sindicatos
4. (CES), como la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) o la EUROCOP.

La afiliación o baja de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. en una organización de carácter internacional requerirá la aprobación del Consejo Federal por mayoría absoluta.

2.- LOS ESTATUTOS DE LA F.S.C. DE CC.OO.

Los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO. configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable, excepto mediante las estructuras de dirección y requisitos recogidos en los contenidos de estos Estatutos. Vinculan a todas las estructuras que integran la F.S.C. de CC.OO. y a su afiliación.

Los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO. fueron aprobados por su congreso constituyente los días 5 y 6 de marzo de 2009 en Barcelona.

Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales, derechos y deberes previstos en ellos, y obligan a todas las estructuras y a la afiliación de la F.S.C. de CC.OO..

Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO. y sus reglamentos.

La Comisión de Garantías Federal será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse entre las diferentes estructuras, en la aplicación de los preceptos estatutarios.

Los Estatutos y Reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

3.- ESTRUCTURA DE LA F.S.C. DE CC.OO.

Tipificada en el Capítulo III de sus Estatutos constituyentes Se estructura agrupando las organizaciones de la F.S.C. de territorio, coincidiendo con las mismas agrupaciones de la C.S. de CC.OO. nacional, sumándole a esta lista la Sección Sindical de Servicio Exterior de la F.S.C. de CC.OO. (que agrupa a los trabajadores de rama que prestan sus servicios fuera del territorio español). A su vez, cada agrupación territorial tendrá capacidad de autoorganización para establecer las mejores fórmulas organizativas en base a su realidad territorial,

pudiendo a su vez articularse mediante Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, etc., o en ausencia de estos en Delegaciones Federales Territoriales.

Estas a su vez integran a todas las Secciones Sindicales, y a los sectores o a las agrupaciones sectoriales de las estructuras estatales o de Comunidad Autónoma.

Por último, referirnos a las estructuras sectoriales que componen el nivel funcional tienen como finalidad la atención a los trabajadores y trabajadoras que están encuadrados en sus respectivos ámbitos funcionales en el que se deben organizar para desarrollar la acción sindical, la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales, conforme a lo establecido en los Estatutos.

Actualmente, el artículo 35 de los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO. establece 15 sectores:

1. Sector estatal de la Administración General del Estado.
2. Sector estatal de la Administración de Justicia.
3. Sector de la Administración Local.
4. Sector de la Administración Autonómica.
5. Sector estatal de Empresas del Ciclo Integral del Agua.
6. Sección sindical intercentros de la ONCE.
7. Sector estatal de Acción e Intervención Social y Atención a las personas.
8. Sector estatal Aéreo y Servicios Turísticos.
9. Sector estatal de Carretera.
10. Sector estatal Ferroviario.
11. Sector estatal del Mar.
12. Sector estatal de Medios de Comunicación, Artes, Cultura, Ocio y Deporte.
13. Sector estatal de Papel, Gráficas y Fotografía.
14. Sector estatal Postal.

15. Sector estatal de Telecomunicaciones.

Cada uno de estos sectores elegirá, en sus congresos o conferencia sectoriales estatales, una secretaría general sectorial y una Comisión Ejecutiva sectorial. Las personas que ostenten la secretaría general sectorial, no podrán ser elegidas por más de dos mandatos consecutivos, prorrogables a un tercero.

4.- ORGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y CARGOS DE REPRESENTACIÓN DE LA F.S.C. DE CC.OO.

Las diferentes federaciones de rama (tanto estatales como territoriales) y las estructuras de las Confederaciones (tanto la estatal como las de Nacionalidades o Uniones Regionales), guardan una gran similitud con respecto a la estructura de sus órganos de dirección, representación y coordinación.

- Los órganos de dirección de la F.S.C. de CC.OO. son:
 - a) El Congreso Federal.
 - b) La Conferencia Federal.
 - c) El Consejo Federal.
 - d) El Comité Federal.
 - e) La Comisión Ejecutiva Federal.

- Serán órganos de representación de la F.S.C.-CC.OO.:
 - a) La Secretaría General.

- Son órganos de coordinación, ejecución y seguimiento de la F.S.C.-CC.OO.:

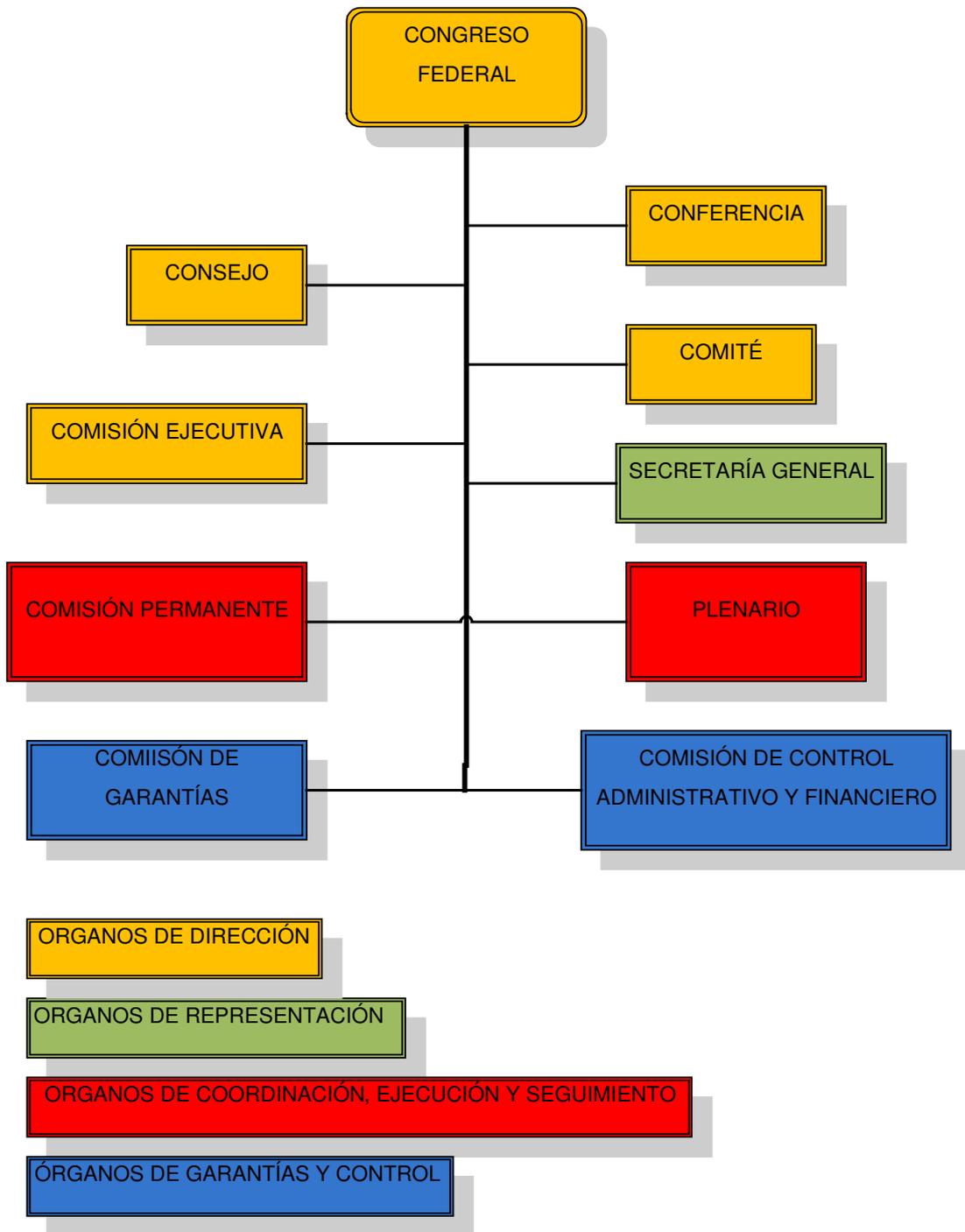
a) La Comisión Permanente o Secretariado de la Comisión Ejecutiva Federal.

b) Los plenarios de áreas y comisiones de trabajo de secretarías federales.

- Son órganos de Garantías y Control:

a) La Comisión de Garantías de la F.S.C..

b) La Comisión Federal de Control Administrativo y Financiero de la F.S.C..



Fuente: elaboración propia.
FIGURA 16: Órganos de la estructura de la F.S.C. Estatal.

5.- ORGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y CARGOS DE REPRESENTACIÓN DE LA F.S.C.

5.1.- El Congreso Federal

El Congreso Federal es la máxima estructura de deliberación y decisión de la F.S.C.-CC.OO..

El Congreso Federal, una vez fijado el número de personas integrantes, estará compuesto por:

- a) la Secretaría General.
- b) La Comisión Ejecutiva federal.
- c) Los delegados y delegadas elegidos según las normas, que regulen la convocatoria y funcionamiento del mismo.

El Congreso se convocará, con carácter ordinario, cada cuatro años por el Consejo federal. Con carácter extraordinario, podrá ser convocado cuando así lo acuerde el Consejo federal por mayoría absoluta, o las estructuras territoriales federales que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes de la Federación, siempre que sea decidido por sus consejos correspondientes.

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, tres meses de antelación; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.

Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Federación en los apartados de Definición de Principios y Definición de la

Federación, que requerirán mayoría de dos tercios. Asimismo, en el apartado de Disolución de la F.S.C.-CC.OO. se requerirá una votación cualificada de cuatro quintos de sus componentes.

Las normas de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso serán establecidas por el Consejo federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva.

Son funciones y competencia del Congreso Federal:

1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO..
2. Aprobar y modificar el programa de acción de la F.S.C.-CC.OO..
3. Aprobar y modificar los Estatutos de la F.S.C.-CC.OO..
4. Aprobar la composición numérica del Consejo Federal.
5. Elegir la Secretaría General de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., mediante sufragio libre y secreto.
6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la F.S.C.-CC.OO. mediante sufragio libre y secreto.
7. Elegir la Ejecutiva Federal mediante sufragio libre y secreto.
8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución y/o extinción definitiva de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., con liquidación definitiva de su patrimonio.
9. Aprobar la fusión con otras organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO..

5.2.- La Conferencia Federal

Entre Congreso y Congreso, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal y cuando el Consejo de la F.S.C. de CC.OO. lo considere oportuno, podrán convocarse Conferencias para debatir y establecer la posición de la Federación en relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical federal, en línea con lo aprobado en el Congreso.

Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la F.S.C. de CC.OO. y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Federal.

En cada convocatoria específica, el Consejo Federal establecerá los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, participando al menos tantos delegados/as como miembros del Consejo Federal, elegidos/as territorialmente de modo equilibrado y garantizando la participación sectorial.

5.3.- el Consejo Federal

El Consejo federal es el máximo órgano de dirección y participación de la Federación entre congresos.

El Consejo federal estará compuesto por:

- a) La Comisión Ejecutiva federal, incluida la Secretaría General.
- b) Las secretarías generales de las federaciones de comunidad autónoma o nacionalidad.
- c) Las secretarías generales de los sectores estatales y la secretaría general de la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior.

d) El resto de personas, en la cantidad que acuerde el pleno del Congreso, serán elegidas por las estructuras autonómicas o de nacionalidad en sus respectivos consejos, en proporción a las cotizaciones, con arreglo a las previsiones establecidas en el Artículo 10 de sus Estatutos. Dicha composición podrá actualizarse a los dos años, de acuerdo con lo previsto por el reglamento del Consejo de la F.S.C.-CC.OO., con los mismos criterios anteriores.

El Consejo federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, podrá incorporar a sus reuniones, con voz pero sin voto, a otras personas cuando, por su responsabilidad en determinadas áreas, considere oportuna su presencia o asesoramiento. Asimismo, a las reuniones del Consejo podrán asistir, con voz y sin voto, los componentes de las comisiones de garantías y de control económico y administrativo de la F.S.C.-CC.OO..

El Consejo Federal será convocado por la Ejecutiva Federal 2 veces al año al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los componentes del Consejo Federal o a convocatoria de la Comisión Ejecutiva Federal, cuando esta lo estime oportuno. 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.

Las resoluciones y decisiones del Consejo Federal se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos. En caso de dimisión de alguna persona del Consejo federal, el Consejo de la estructura territorial federal respectiva deberá elegir una nueva. De igual manera podrá procederse en los casos de que alguna persona sea relevada. No se admitirá ninguna sustitución desde el momento de la convocatoria del Consejo y hasta su celebración.

Son funciones del Consejo Federal:

- a) Discutir y decidir sobre la política general de la Federación entre congresos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva.
- b) Convocar el Congreso federal y aprobar las normas que regulan el proceso congresual y el Reglamento de Funcionamiento del Congreso. Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por aquellas con que se doten las estructuras integradas en la F.S.C.-CC.OO..
- c) Aprobar anualmente el presupuesto consolidado del conjunto de las estructuras federales.
- d) Decidir sobre la afiliación de organizaciones a la F.S.C.-CC.OO..
- e) Realizar la correspondiente propuesta en los supuestos de fusión de federaciones, de acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos confederales.
- f) Conocer anualmente los informes que le presenten las comisiones de Garantías y de Control Económico y Administrativo de la F.S.C.-CC.OO..
- g) Debatir y en su caso aprobar los informes que presente el Comité federal.
- h) Convocar las conferencias federales.
- i) Ratificar la convocatoria y normas de los congresos o conferencias sectoriales, a propuesta de la comisión ejecutiva sectorial.
- j) Ratificar el Reglamento de los Sectores Federales a propuesta del Comité Federal. K) El Consejo federal, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a las personas que compongan la Comisión Ejecutiva federal, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.
- l) Debatir y, en su caso, aprobar los informes y los planes de trabajos que presenten las distintas áreas de trabajo federales.
- m) Aprobar los siguientes reglamentos:
 - 1. El reglamento de funcionamiento del Consejo federal, en la primera reunión tras el Congreso, y las reglas básicas de funcionamiento de las estructuras de dirección.

2. El reglamento que regule el acceso a los registros de contabilidad y de afiliación.
 3. El código de utilización de los derechos sindicales y Estatuto del delegado y de la delegada.
 4. El reglamento de funcionamiento de las comisiones de Garantías y de Control Económico y Administrativo de la F.S.C.-CC.OO..
 5. Los reglamentos de la Comisión Federal de Finanzas y de la Unidad de Gestión Federal.
 6. Los reglamentos de fondos federales y los relacionados con la actividad económica.
 7. Los que el propio Consejo federal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.
- n) La modificación del emblema de la F.S.C.-CC.OO..
- ñ) Acordar el cambio de domicilio social de la F.S.C.-CC.OO..
- o) Nombrar a las personas de la F.S.C.-CC.OO. en el Consejo Confederal.
- p) Nombrar a la máxima responsabilidad al frente de la publicación “Tribuna de los Servicios a la Ciudadanía” y señalar la línea editorial. También fijará los criterios de composición de su Consejo Editorial.
- q) Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.

Los acuerdos y resoluciones del Consejo federal serán de obligado cumplimiento para todas las estructuras que integran la F.S.C.-CC.OO..

5.4.- El Comité Federal

Es la estructura de dirección y coordinación federal y participa en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación.

Es la estructura en la que, de forma habitual, se sustancian periódicamente las funciones de coordinación y cohesión que le son exigibles a

la mejor práctica de la federalidad y representa, por excelencia, la voluntad de dirección colectiva que caracteriza a la Federación.

El Comité Federal está integrado por.

- a) La Comisión Ejecutiva Federal.
- b) Las secretarías generales de las federaciones de comunidad autónoma y nacionalidad.
- c) Las secretarías generales sectoriales estatales.

El Comité Federal será convocado por la Comisión Ejecutiva Federal al menos 6 veces al año, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario cada vez que la propia Comisión Ejecutiva lo estime necesario o lo solicite un tercio de los componentes del Comité Federal. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

Las resoluciones y decisiones del Comité Federal se adoptarán por mayoría de la asistencia a la reunión.

Las funciones y competencia del Comité Federal son:

1. Aprobar el reglamento de funcionamiento del Comité Federal, en la primera reunión tras la celebración del Congreso.
2. Participar en la definición de los objetivos de política sindical en especial en lo referido a las estrategias de Diálogo Social y negociación colectiva.
3. Participar en la gestión de los recursos federales para lo que conocerá la situación patrimonial y financiera de las estructuras federadas.
4. Participar en el diseño y gestión de las políticas organizativas de carácter general, incluidos los sistemas de resolución de conflictos entre

- distintas estructuras, con carácter previo a las decisiones que estatutariamente correspondan al Consejo Federal.
5. Participar en la elaboración y definición del Reglamento de los sectores estatales.
 6. Preparar las reuniones del Consejo Federal y velar por el desarrollo y aplicación de sus acuerdos y resoluciones.
 7. Realizar el seguimiento de las actividades de la Comisión Ejecutiva Federal, aprobando los planes de trabajo de la misma.
 8. Cuantas otras materias le puedan ser atribuidas reglamentariamente por el Consejo Federal o mandatadas por dicha estructura entre Congreso y Congreso, así como aquellas otras que por razones de necesidad sean propuestas por la Comisión Ejecutiva, el propio Comité Federal, o un tercio de sus integrantes, todo ello sin menoscabo de las competencias que estatutariamente corresponden al Consejo Federal.

5.5.- La Comisión Ejecutiva Federal

La Comisión Ejecutiva federal es la estructura de dirección de la Federación que aplica las directrices del Congreso, Consejo y Comité federal.

Sobre la base de los criterios recogidos en los presentes Estatutos, el Congreso federal fijará su número y elegirá a las personas que corresponda, a propuesta de la Comisión Electoral.

Para pertenecer a la Comisión Ejecutiva federal se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación, excepto la persona que asuma la responsabilidad de juventud, que deberá presentar un mínimo de seis meses de afiliación.

La Comisión Ejecutiva Federal está compuesta por:

1. La Secretaría General de la Federación.

2. Las personas elegidas en el Congreso federal, en el número que éste determine, a propuesta de la Comisión Electoral.

De entre las personas elegidas en el Congreso federal y a propuesta de la Secretaría General, la Comisión Ejecutiva, en su primera reunión, elegirá a las distintas responsables de áreas y secretarías federales.

La Comisión Ejecutiva federal, podrá decidir la constitución de entre sus componentes, del Secretariado o Comisión Permanente.

La Comisión Ejecutiva federal creará todas las secretarías, gabinetes, departamentos, comisiones y equipos de trabajo que estime convenientes para el mejor desarrollo de las deben presidir la utilización de los recursos humanos y materiales de los que dispone la F.S.C. de CC.OO. para el cumplimiento de los fines federales.

Las máximas responsabilidades de los gabinetes y departamentos serán acordadas por la Comisión Ejecutiva a propuesta de los y las responsables de las áreas o secretarías. Las personas que se adscriban a los distintos ámbitos de trabajo constarán en el organigrama que al efecto se acuerde.

La Comisión Ejecutiva federal funcionará de forma colegiada con reuniones periódicas, convocadas por la Secretaría General o a petición de un tercio de sus integrantes. Se reunirá, al menos, una vez al mes. La Comisión Ejecutiva federal desarrollará sus funciones a través de las distintas áreas y/o secretarías federales, de acuerdo con lo que establezca su reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión Ejecutiva responderá de su gestión ante el Congreso al término de su mandato, y ante el Consejo entre congreso y congreso.

Serán funciones de la Comisión Ejecutiva, entre otras, las siguientes:

1. Responsabilizarse de la dirección colectiva de la Federación entre reuniones del Comité, Consejo y Congreso federal.
2. Llevar a la práctica las decisiones del Congreso, Consejo y Comité federales.
3. Asegurar la dirección permanente de la Federación.
4. Ejercer y ostentar la administración en su sentido más amplio (tanto ordinario como extraordinario) de los bienes y derechos de la Federación; pudiendo además adquirir, enajenar y gravar sin ninguna limitación bienes de toda clase, para o de aquélla, y llevar a cabo toda clase de actos y contratos de riguroso dominio y de asunción de obligaciones, sin perjuicio de las atribuidas a la Secretaría General de la Federación en los presentes Estatutos. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de las estructuras federales, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas. Estas facultades podrán ser delegadas, en todo o en parte, en cualquiera de los miembros de la Comisión Ejecutiva federal, y conferidas por poder a terceros.
5. Asegurar el funcionamiento de todos los servicios centrales de la Federación.
6. Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva federal.
7. Aprobar el organigrama, catálogo y estructura de los departamentos y equipos de trabajo de las áreas.
8. Se potenciará la creación y el impulso de las secretarías de la Mujer y de la Juventud en las estructuras territoriales de la Federación, integrándose allí donde estén constituidas, en las estructuras de dirección respectivas con plenos derechos.
9. Llevar la responsabilidad de las publicaciones de la Federación.
10. Decidir sobre la contratación del personal al servicio de la F.S.C.-CC.OO..

11. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la F.S.C. de CC.OO..
12. Responsabilizarse de la gestión de los recursos sindicales de la F.S.C.-CC.OO., aplicando los criterios y contenidos del código de utilización de los derechos sindicales que apruebe el Consejo federal.
13. Realizar el análisis, planificación y evaluación de las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo federales.
14. Preparar las reuniones del Consejo federal.
15. Coordinar los planes de trabajo relacionados con las decisiones adoptadas por el Comité, Consejo congreso federal.
16. Proponer al Consejo federal la adopción de los reglamentos que, en su caso, procedan y sus desarrollos.
17. Debatir y, en su caso, elevar al Consejo federal para su aprobación los planes de trabajo de las áreas federales.
18. Proponer la convocatoria de conferencias federales.
19. Tomar las decisiones que le correspondan, en relación con las actividades económicas, de acuerdo con los correspondientes reglamentos y acuerdos congresuales.
20. Coordinar las actividades del Consejo y Comité federales.
21. Mantener contactos periódicos con las distintas estructuras federales y confederales.
22. Las personas de la Comisión Ejecutiva federal, por delegación de ésta, podrán participar en las reuniones de cualesquiera de las estructuras que se integran y agrupan en la F.S.C. de CC.OO., de lo que serán informadas las estructuras intermedias en los casos en que existan.
23. Nombrar entre afiliados y afiliadas de otro ámbito territorial distinto al de la estructura en cuestión, hasta un máximo de un tercio de los integrantes de una estructura de dirección de cualquiera de las estructuras integradas en la F.S.C.-CC.OO., en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicha estructura. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el Consejo de la estructura afectada y ejercerán los derechos que correspondan de los que se

refiere el Artículo 9, de los presentes Estatutos, encuadrándose en el ámbito en que desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.

24. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

5.6.- La Secretaría General.

Es quien representa legal y públicamente a la F.S.C. de CC.OO.. Actúa ejecutando los acuerdos del Consejo, Comité y Comisión Ejecutiva federales, siguiendo el principio de dirección y representación colectivas y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichas estructuras. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de la Federación.

Tendrá las facultades que expresamente se recogen en el Anexo I de los presentes Estatutos.

En el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva federal se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.

Podrá delegar y revocar, las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en las personas y estructuras competentes de la F.S.C. de CC.OO.. En caso de ausencia, la Comisión Ejecutiva federal, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas a la secretaria general durante el periodo que dure la ausencia.

Si entre congreso y congreso la secretaria o el secretario general de la F.S.C. de CC.OO. dimitiese, falleciese o, por cualquier otra causa, no continuara ejerciendo el cargo, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo federal. Su mandato alcanzará hasta el siguiente

congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de la secretaría general, si así lo decide el Consejo.

Presidirá las reuniones de la Comisión Ejecutiva, Comité y Consejo federales, así como las correspondientes de la Comisión Permanente de la Ejecutiva federal.

La persona que ocupe la Secretaría General de la F.S.C. de CC.OO. no podrá ser reelegida por más de tres mandatos consecutivos.

5.7.- La Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva Federal

La Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva Federal de la F.S.C. del PV está compuesta por:

- a) La Secretaría General.
- b) Los responsables de las áreas de trabajo federales.
- c) Los responsables de las Secretarías federales.

Su función es la de asegurar la dirección coordinada y puesta en práctica cotidiana de las funciones correspondientes a las Áreas Federales, entre reuniones de la Comisión Ejecutiva Federal. Se reunirá a convocatoria de la Secretaría General.

5.8.- Los Plenarios de Áreas y Secretarías de trabajo Federales

Se convocarán por las personas responsables de las áreas y/o secretarías de trabajo federales plenarios de las áreas federales. Estos plenarios permitirán una participación más directa en el diseño, desarrollo y verificación de los planes de trabajo y una coordinación más intensa de la actividad de las áreas federales con sus homólogas autonómicas o de nacionalidad, y en su caso, de los sectores estatales cuando sean materias de

su ámbito funcional, avanzando en la homogeneización y cohesión de toda la F.S.C.-CC.OO..

Los plenarios estarán presididos por las y los responsables de las áreas o secretarías federales correspondientes, en función del asunto a tratar, y asistirán todas las personas responsables autonómicos o de nacionalidad del mismo área de trabajo y en su caso, de los sectores estatales cuando sean materias de su ámbito funcional,

5.9.- La Comisión de Garantías

La Comisión de Garantías es la estructura suprema de control de las medidas disciplinarias internas de la F.S.C.-CC.OO., tanto de carácter individual sobre las afiliadas y afiliados como de carácter colectivo sobre las organizaciones territoriales o estructuras sectoriales de la Federación. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones territoriales y estructuras sectoriales integradas en la F.S.C.-CC.OO. sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante las estructuras de dirección federales.

La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso Federal y estará compuesta al menos por siete personas titulares y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, de las estructuras de dirección de la F.S.C.-CC.OO. ni de las organizaciones integradas en ella.

Las personas electas 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 medios de expresión de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de

CC.OO.. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Federal.

En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica que impidiese el ejercicio de sus funciones de alguna persona titular de la Comisión de Garantías, pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un suplente. Si la vacante fuera definitiva, pasará a ser titular.

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

Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter ejecutivo, son recurribles por las estructuras sindicales y afiliadas y afiliados ante la Comisión de Garantías de la Confederación Sindical de CC.OO., y deberán dictarse en el plazo máximo de un mes desde que cuenten con la documentación completa.

La Comisión de Garantías Federal se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Federal para su funcionamiento. La Comisión de Garantías es una estructura sindical facultada para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a las estructuras de dirección de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO..

La Comisión de Garantías no es una estructura sindical consultiva. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser de la Comisión de Garantías.

5.10.- La Comisión Federal de Control Administrativo y Financiero

La Comisión de Control Económico y Administrativo tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de las estructuras de la Federación, revisando los estados de cuentas y su adecuación a las normas contables aprobadas.

Será elegida por el Congreso federal y estará compuesta, al menos, por cinco personas titulares, siempre en número impar, y dos suplentes que no podrán ser, a su vez, de las estructuras de dirección de la Federación ni de las integradas en ella. Las personas electas en Congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento, dimisión, o cualquier otra causa no continuara ejerciendo el cargo) hasta el siguiente Congreso.

Para la cobertura de vacantes se seguirá el mismo procedimiento que para la Comisión de Garantías, regulada en el Artículo 32 de los presentes Estatutos. Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder formar parte de la Comisión de Control Económico y Administrativo de la F.S.C.-CC.OO..

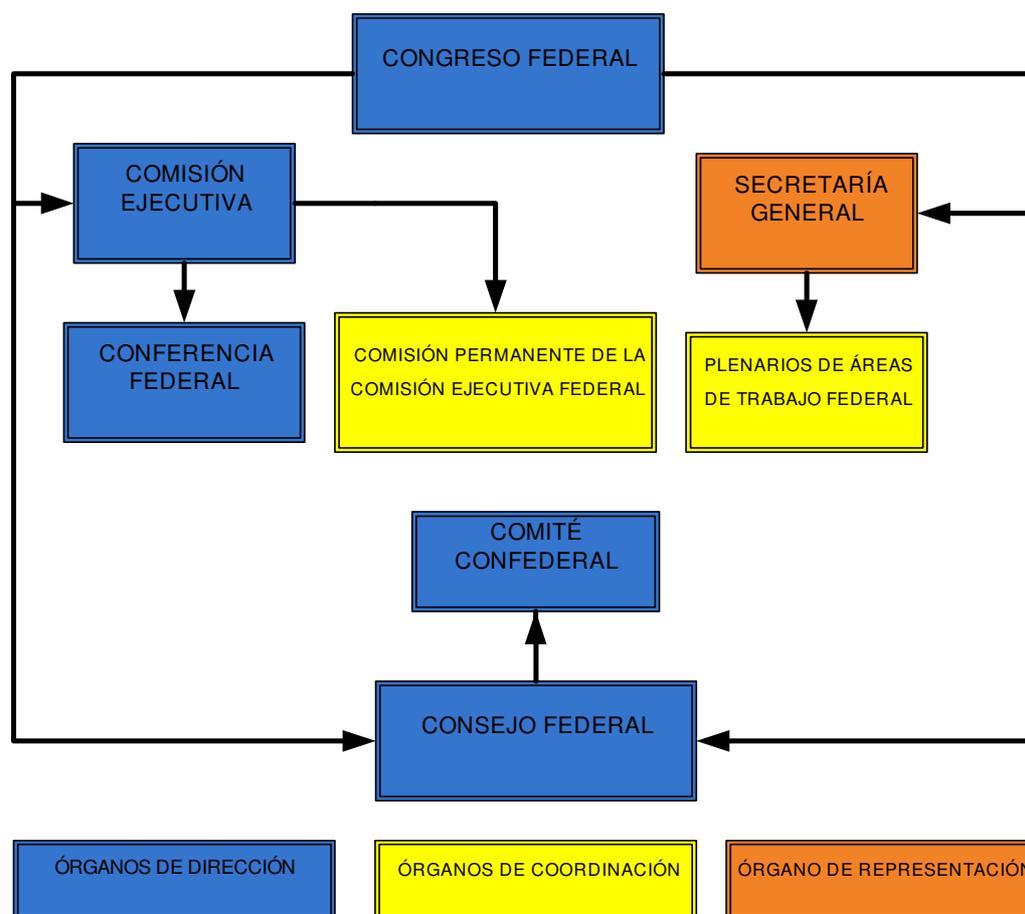
Se dotará de un reglamento de funcionamiento interno, que será aprobado por el Consejo federal. Podrá auditar a cualquier organización federada, así como solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito federal. Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesario la actuación de ambas, preservando, en cada caso, su ámbito competencial.

Elaborará anualmente un informe que se presentará a la Comisión Ejecutiva, remitiéndose, a su vez, a los miembros del Consejo federal para su conocimiento. Someterá al Congreso federal el balance de actuación del periodo entre congresos.

ANEXO III: LA FEDERACIÓN SINDICAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIÀ.

1.- INTRODUCCIÓN

El presente anexo intenta realizar un análisis de los órganos de dirección, representación y coordinación de la F.S.C. de CC.OO. del P.V. La lectura del presente Anexo estriba en que es en su marco donde se ubica el S.A.G., objeto del capítulo de mejoras del presente TFC.



Fuente: elaboración propia.

FIGURA 17: Órganos de dirección, representación y coordinación de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

2.- EL CONGRESO FEDERAL⁷⁵

Es el máximo órgano de deliberación y decisión de la F.S.C. de CC.OO. del PV. Una vez fijado su número, el congreso se compondrá de:

- La Secretaría General.
- La Comisión Ejecutiva Federal.
- Los delegados/as elegido en las estructuras territoriales, en proporción a las cotizaciones y dentro de éstas, se garantizará la participación sectorial.

Los delegados/as del Congreso Federal serán elegidos/as según las normas que regulen la convocatoria y funcionamiento del mismo.

El Congreso se convocará, con carácter ordinario, cada cuatro años por el Consejo Federal. Con carácter extraordinario podrá ser convocado cuando así lo acuerde el Consejo Federal por mayoría absoluta de sus miembros de derecho.

La convocatoria del Congreso ordinario deberá ser realizada con cuatro meses de antelación como mínimo, determinándose en la fecha de la misma los plazos de remisión de documentos y ponencias.

Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple. Las normas de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso serán establecidas por el Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva.

Se articularán los procesos congresuales de forma que primer se celebrará el Congreso Federal y con posterioridad los Plenos sectoriales y los congresos de los Sindicatos Comarcales que correspondan.

⁷⁵ Página 37 del Plan de Acción de la F.S.C. del PV

Las funciones del Congreso Federal son las siguientes:

- a) Determinar la orientación político-sindical de la Federación.
- b) Aprobar o modificar el programa general de la Federación.
- c) Elegir al Secretario o Secretaría General, mediante sufragio libre y secreto.
- d) Elegir a los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal, mediante sufragio libre y secreto, en el número que se determine, a propuesta de la Comisión Electoral.

3.- LAS CONFERENCIAS FEDERALES⁷⁶

Entre Congreso y Congreso, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal y cuando el Consejo de la F.S.C. de CC.OO. del PV lo considere oportuno, podrán convocarse Conferencias para debatir y establecer la posición de la Federación en relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical federal, en línea con lo aprobado en el Congreso.

Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la F.S.C. de CC.OO. del PV y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Federal.

En cada convocatoria específica, el Consejo Federal establecerá los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, participando al menos tantos delegados/as como miembros del Consejo Federal, elegidos/as territorialmente de modo equilibrado y garantizando la participación sectorial.

⁷⁶ Página 37 del Plan de Acción de la F.S.C. del P.V.

4.- EL CONSEJO FEDERAL⁷⁷

El Consejo Federal es el máximo órgano de dirección y participación de la Federación entre Congresos. Se trata de un órgano de dirección y debate, cuya misión fundamental consiste en orientar la acción sindical entre congresos en su más amplio sentido, por lo que en su seno deben estar integradas la diversidad y la pluralidad existentes en la Federación.

El Consejo Federal estará compuesto por un mínimo de 100 miembros, atendiendo su composición a los siguientes criterios:

- a) La Comisión Ejecutiva Federal, incluido el Secretario o Secretaría General.
- b) Los Secretarios/as de los S.I. constituidos, así como los Delegados Federales.
- c) Los Coordinadores/as de los Sectores constituidos (en el caso de que el sector no esté constituido los responsables sectoriales) y la Secretaría General de la Sección Sindical Intercentros de la ONCE.
- d) Un número de miembros determinado en el Congreso que serán elegidos y elegidas en los ámbitos territoriales, tenga o no constituido el Sindicato Comarcal o Intercomarcal, y en proporción a su media de cotizantes de los últimos cuatro años. En el caso de Sindicatos Comarcales o Intercomarcales constituidos, la elección de los miembros al Consejo Federal se efectuará en el marco de sus respectivos Congresos o Consejos, en su caso, siendo esta elección, en el caso de S.I. no constituidos, en Asamblea convocada a tal fin por la comisión ejecutiva Federal o el S.I. en que éste delegue. En la elección de los miembros del consejo en cada territorio, se guardará la proporcionalidad de representación sectorial, salvo imposibilidad de ello. Dicha composición podrá actualizarse bianualmente, de acuerdo con lo previsto por el reglamento del Consejo de la F.S.C. de CC.OO. del PV, con los mismos criterios anteriores. A los efectos del

⁷⁷ Página 38 del Plan de Acción de la F.S.C. del PV.

número de miembros correspondientes a la Comarca de L'Horta, se considerará a ésta como sindicato Comarcal constituido. En esa Comarca, dada la importante dimensión de la afiliación, corresponderá al comité Federal establecer los mecanismos que hagan que esa elección, garantizando los derechos de la afiliación, se adecue a la realidad existente.

El Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, podrá incorporar a sus reuniones, una voz pero sin voto, a otras personas cuando, en especial por su responsabilidad en determinadas áreas, considere oportuna su presencia o asesoramiento.

El Consejo Federal será convocado por la Comisión Ejecutiva al menos tres veces al año de forma ordinaria, y de manera extraordinaria cuando así se solicite por un tercio de sus miembros. 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.

Las resoluciones y decisiones del Consejo se adoptarán por mayoría simple, excepto en los casos previstos en los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO., aplicables al ámbito Federal del PV.

En los casos de dimisión o sustitución de algún miembro del Consejo Federal o del correspondiente en los ámbitos territoriales, se nombrará a la primera persona suplente, elegida en el Congreso o Asamblea correspondientes y proveniente del mismo ámbito sectorial que la vacante, si ello fuera posible. En el caso de agotarse la lista de suplentes, las vacantes serán cubiertas por el máximo órgano del S.I. al que corresponda. Donde no esté constituido el S.I., será cubiertas a propuesta de la asamblea de afiliados/as convocada por la Ejecutiva Federal o S.I. en que delegue. No se admitirá ninguna sustitución desde el momento de la convocatoria del Consejo y hasta su celebración.

Las funciones del Consejo de la F.S.C. de CC.OO. del PV son.

- a) Discutir y decidir sobre la política general de la Federación entre Congresos, y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva.
- b) Convocar el Congreso Federal y aprobar las normas que regulan el proceso congresual. Los principios y reglas establecidos en dichas normas deben ser respetados y observados por aquellas con que se doten las estructuras integradas en la F.S.C. de CC.OO. del PV.
- c) Aprobar anualmente el presupuesto federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva, así como aprobar la Carta Financiera de la F.S.C. de CC.OO. del PV que pudiera establecerse.
- d) Ratificar, en su caso, la propuesta de la Comisión Ejecutiva sobre las contrataciones de personal y gastos económicos que afecten a los recursos humanos de la F.S.C. de CC.OO. del PV.
- e) Aprobar su propio reglamento de funcionamiento interno.
- f) Evaluar y ratificar, en su caso, los planes federales de atención sindical.
- g) Aprobar el Mapa de Recursos Humanos de la F.S.C. de CC.OO. del PV.
- h) Aprobar la constitución o, en su caso, la disolución de S.I..
- i) Aprobar los nombramientos de Delegados/as Federales.
- j) Convocar las Conferencias Federales.
- k) Aprobar cuando las circunstancias lo aconsejen la constitución y/o disolución, en su caso, de sectores, así como de subsectores, agrupaciones y de secciones sindicales intercentros.
- l) Ratificar, en su caso, a propuesta del Sector, las sustituciones que procedan en las Comisiones de Coordinación sectoriales.
- m) Ratificar, en su caso, el nombramiento de responsables sectoriales, de subsectores o agrupaciones.

n) El Consejo Federal, por mayoría absoluta, podrá:

- Revocar y/o elegir a los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 %.
- Decidir las sustituciones que por vacantes se produzcan en la Comisión Ejecutiva.

o) Cuantas otras competencias se le hayan asignado en estos sus documentos y en sus Estatutos.

Los acuerdos y resoluciones del Consejo Federal serán de obligado cumplimiento para todas las estructuras que integran la F.S.C. de CC.OO. del PV.

5.- LA COMISION EJECUTIVA FEDERAL⁷⁸

Es el órgano de decisión y dirección permanente de la Federación. Garantiza la aplicación de los acuerdos del Congreso y Consejo, y realiza las tareas de gestión y administración de bienes y recursos de la Federación. Para ser miembro de la Comisión Ejecutiva Federal se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación.

Su carácter de dirección ejecutiva, permanente y cotidiana, exige la máxima cohesión del equipo que la compone en el ejercicio de la responsabilidad colectiva.

La Comisión Ejecutiva Federal se dotará de un reglamento interno para regular su funcionamiento.

⁷⁸ Página 41 del Plan de Acción de la F.S.C. del PV.

Atendiendo a la necesidad de mejorar la cualificación de determinados aspectos de la actividad sindical que precisan de conocimientos más técnicos y profesionalizados, la Comisión Ejecutiva podrá dotarse, en el marco de su funcionamiento por Áreas y Secretarías, de compañeros/as que ejerzan de adjuntos y de equipos de apoyo que serán adscritos según las necesidades que se deriven de los planes de trabajo. Los adjuntos/as y colaboradores/as podrán asistir, con voz y sin voto, a las reuniones de los distintos órganos de dirección, cuando su presencia o asesoramiento resulte conveniente y así lo estime el responsable del Área o Secretaría.

La distribución de responsabilidades en el seno de la Comisión será realizada por la Secretaría General de la Federación, pudiendo crear tantas Secretarías, gabinetes, departamentos, comisiones y equipos de trabajo que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

La Comisión Ejecutiva Federal se dotará e impulsará la Secretaría de políticas de Igualdad en los S.I..

Su composición será la siguiente:

- El Secretario o Secretaría General de la Federación.
- Los miembros elegidos por el Congreso Federal, en el número que éste determine, con un máximo de 25 miembros, a propuesta de su Comisión Electoral.
- Participarán en las reuniones de la Comisión Ejecutiva, con voz pero sin voto, los Secretarios o Secretarías de los S.I., los Coordinadores/as Generales de los Sectores constituidos, el Secretario/a General de la Sección Sindical Intercentros de la ONCE, siempre y cuando todos los anteriores no sean miembros de la Comisión Ejecutiva electos por el Congreso Federal.

De entre los miembros elegidos de la Comisión Ejecutiva elegidos/as en el Congreso Federal y a propuesta del Secretario/a General, la Comisión Ejecutiva Federal elegirá a los distintos responsables de las Áreas y Secretarías Federales.

El I Congreso Federal de la F.S.C. de CC.OO. del PV celebrado en Alicante en abril del 2009 eligió a los miembros en número de 21 (sin incluir al Secretario General), siendo los siguientes (las responsabilidades de secretarías fueron aprobadas por la Comisión Ejecutiva Federal a propuesta del Secretario General en reunión ordinaria del día 14 de abril del 2009):

1. Secretario General: Juan Cruz Ruiz.
2. Sin responsabilidad en la Comisión Ejecutiva Federal: Pilar de Vera López.
3. Sin responsabilidad en la Comisión Ejecutiva Federal: Vicente Alcaraz Mira.
4. Secretaría de Organización y Responsable del Área de Organización y Finanzas: Juan Bosca Monzó.
5. Secretaría de Acción Sindical y Responsable del Área de Acción Sindical: Soledad Fernandez Cano.
6. Secretaria de Negociación Colectiva y Responsable del Área de Negociación Colectiva: Francis Gimeno Sanchis.
7. Secretaría de EE.SS. y PYMES: Rafael Canet Rodriguez.
8. Secretaría de Formación Sindical: Miguel Lázaro Iborra.
9. Secretaría de Finanzas: Juan Miguel Lloréns Ribas.
10. Secretaría de Afiliación y Servicios: Miguel Castillo Cantos.
11. Secretaría de Empleo y coordinación T.A.L.: Angel Crescencio Martínez Ortiz.
12. Secretaría de Formación Continua y Ocupacional: Olga Tarazona Ramos.
13. Secretaría de Formación para el Empleo: Dulas Sanchis Montesinos.

14. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente: Francisco Justicia Sánchez.
15. Secretaría de Movilidad: Esther Torrijos Alonso.
16. Secretaría de Documentación y Legislación: Emilio Andrés Oliver.
17. Secretaría de Migración: Maria José Marín Salas.
18. Secretaría de Mujer: Maria del Mar Vicent Garcia.
19. Secretaría de Juventud: Soledad Roig i Muñoz.
20. Secretaría de Política Social y Cooperación: Juan Carlos Núñez Acebes.
21. Secretaría de Defensa de lo Público: Julio Conesa Martí.
22. Secretaría de Comunicación e Imagen: Gloria Rodríguez Bailo.

La Comisión Ejecutiva Federal funcionará de forma colegiada con reuniones periódicas convocadas por el Secretario/a General o a petición de, al menos, un tercio de sus miembros. Se reunirán, al menos, una vez al mes.

A fin de asegurar una dinámica más participativa de la Comisión Ejecutiva Federal, de manera que sus decisiones vengan informadas por la diversidad territorial y sectorial y cuenten con el máximo nivel de compromiso por parte de todas las estructuras, éste órgano se dotará de un método de trabajo funcional, al margen de su formulación orgánica, basado en Áreas y Secretarías.

Las Áreas de la Comisión Ejecutiva permitirán el funcionamiento sincronizado de varias Secretarías en ámbitos de actuación comunes, facilitando la comunicación, el debate y la coordinación horizontal entre ellas y una mayor eficacia de la Comisión Ejecutiva en su conjunto.

Los Plenarios de Área serán las instancias de preelaboración de los planes de trabajo de la F.S.C. de CC.OO. del PV y de seguimiento de su ejecución, y funcionarán bajo el principio de codecisión.

La Comisión Ejecutiva Federal funcionará pues, a través de las distintas Áreas y Secretarías Federales, de acuerdo con lo que se establezca en su reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión Ejecutiva responderá de su gestión ante el Congreso al término de su mandato, y ante el Consejo Federal entre congreso y congreso.

Las funciones de la Comisión Ejecutiva Federal son, entre otras, las siguientes:

- a) Llevar a la práctica las decisiones del Congreso y Consejo Federales.
- b) Asegurar la dirección permanente de la Federación y de todas las estructuras, tanto orgánicas como funcionales que la integran.
- c) Ejercer y ostentar la administración en su sentido más amplio (tanto ordinaria como extraordinaria) de los bienes y derecho de la Federación; pudiendo además adquirir, enajenar y gravar sin ninguna limitación bienes de toda clase, para o de aquella, y llevar a cabo toda clase de actos y contratos de riguroso dominio y de asunción de obligaciones, sin perjuicio de las atribuidas a la Secretaría General de la Federación, dentro de los límites presupuestarios y conforme a los criterios del titular del Código de Identificación Fiscal con el que se haya consolidado. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de estructuras federales, así como recabar información a las entidades financieras sobre activos y pasivos de las mismas. Estas facultades podrán ser delegadas, en todo o en parte, en cualquiera de los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal, y conferidas por poder a terceros.
- d) Asegurar el funcionamiento de los servicios centrales de la Federación.
- e) Aprobar el reglamento de funcionamiento propio.
- f) Llevar la responsabilidad de las publicaciones de la Federación.

- g) Nombrar, a ser posible, entre los afiliados/as, al personal técnico y administrativo remunerado al servicio de la F.S.C. de CC.OO. del PV, siguiendo unas normas de publicidad y objetividad en la selección que permita el nombramiento de las personas más adecuadas para las tareas a desarrollar.
- h) Aprobar y proponer al consejo las necesidades, en su caso, de contratación de personal, así como los criterios en que debe basarse la política de recursos humanos, incluida la que impliquen coste económico.
- i) Regular las condiciones de todo tipo del trabajo del personal liberado, así como el uso de los derechos sindicales, mediante normas internas establecidas a tal fin. El horario de un delegado/a sindical a tiempo completo será el número de horas que como jornada habitual establezca el sindicato en el marco de las 35 horas. La delegación sindical a tiempo completo en CC.OO. conlleva las mismas incompatibilidades que la de puesto de trabajo en propiedad, así como, en su caso, las derivadas de los Estatutos Confederales o Federales de aplicación.
- j) La responsabilidad en la negociación de los posibles acuerdos sobre derechos sindicales en las empresas o Administraciones Públicas en el ámbito de actuación de la F.S.C. de CC.OO. del PV que conlleven la posibilidad de liberaciones sindicales, tanto por acumulaciones horarias como institucionales o de cualquier otra característica.
- k) Aprobar la adecuada distribución de recursos y de los permisos sindicales (delegaciones a tiempo completo) que se produzcan en el conjunto de estructuras de la F.S.C. de CC.OO. del PV.
- l) Convocar los Plenos o Conferencias de los Sectores.
- m) Aprobar y proponer al Comité Federal el nombramiento de responsables sectoriales, de subsectores y agrupaciones.
- n) Aprobar y proponer al Comité Federal el nombramiento de Delegados Federales.

- o) Aprobar la presentación de recursos ante los Tribunales en nombre de CC.OO..
- p) Los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal, por delegación de ésta, podrán participar en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las estructuras organizativas que se integran y agrupan en la F.S.C. de CC.OO. del PV, de lo que serán informadas las estructuras intermedias en los casos en que existan y relacionarse directamente con las mismas.
- q) Igualmente, la Comisión Ejecutiva Federal, cuando las circunstancias lo requieran, podrá asumir la responsabilidad de dirección sindical respecto a las distintas estructuras de la Federación, debiendo informar al Consejo de tal circunstancia para que este adopte las medidas necesarias.
- r) Cuantas otras competencias se le haya asignado en estos documentos y en los Estatutos.

6.- EL COMITÉ FEDERAL⁷⁹

Es un órgano de coordinación y cohesión en el que se sustancia el principio de la federalidad y representa por excelencia la voluntad de dirección colectiva que caracteriza a la Federación.

Está integrado por:

- a) La Comisión Ejecutiva.
- b) Las Secretarías generales de los S.I. constituidos.
- c) Los Delegados Federales.
- d) Los Coordinadores/as de los Sectores constituidos.
- e) Los Responsables sectoriales.

⁷⁹ Página 44 del Plan de Acción de la F.S.C. del PV.

f) La Secretaría General de la Sección Sindical Intercentros de la ONCE del PV.

El Comité Federal será convocado por la Comisión Ejecutiva Federal, con carácter ordinario, al menos previamente a la celebración del Consejo Federal y, con carácter extraordinario, cada vez que la propia Comisión Ejecutiva Federal lo estime oportuno.

Sus decisiones se adoptarán por mayoría de los asistentes a la reunión.

Sus funciones son:

- Debatir y analizar la definición de los objetivos de política sindical, en especial en lo referido a la negociación colectiva.
- Evaluar y proponer al Consejo los planes federales de atención sindical.
- Aprobar y proponer al Consejo las sustituciones que procedan en las Comisiones de Coordinación Sectoriales.
- Aprobar y proponer al Consejo el nombramiento de responsables sectoriales, de los subsectores o agrupaciones, en su caso.
- Preparar las reuniones del Consejo Federal.

7.- LA SECRETARIA GENERAL FEDERAL⁸⁰

El Secretario/a General representa legal y públicamente a la F.S.C. de CC.OO. del PV. Actúa ejecutando los acuerdos del Consejo y de la Comisión Ejecutiva Federal, 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 Federación.

⁸⁰ Página 45 del Plan de Acción de la F.S.C. del PV.

Las facultades que ostenta la Secretaría General están establecidas en el Anexo I de los Estatutos de la F.S.C. de CC.OO., y son:

- a) 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 captar 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.
- b) Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales.
- c) 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.
- d) 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, formalizando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

- e) Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la F.S.C.-CC.OO., o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la F.S.C. de CC.OO. y las estructuras relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la F.S.C.-CC.OO., así como de la propia F.S.C.-CC.OO. y de sus estructuras.
- f) 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 CC.OO. o sus organizaciones, empresas y fundaciones.
- g) 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 o procedimientos civiles, penales, administrativos, contenciosos-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver posiciones.
- h) 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.

- i) 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 todos los ministerios, así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, comunidades autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

Asimismo, está expresamente facultada para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de estructuras de la F.S.C.-CC.OO., instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida a la secretaría general en estos Estatutos.

8.- LA COMISION PERMANENTE DE LA COMISION EJECUTIVA FEDERAL⁸¹.

La Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva Federal de la F.S.C. del PV está compuesta por:

- d) La Secretaría General.
- e) Los responsables de las áreas de trabajo federales.
- f) Los responsables de las Secretarías federales.

Su función es la de asegurar la dirección coordinada y puesta en práctica cotidiana de las funciones correspondientes a las Áreas Federales, entre reuniones de la Comisión Ejecutiva Federal. Se reunirá a convocatoria de la Secretaría General.

9.- LOS PLENARIOS DE AREAS FEDERALES⁸²

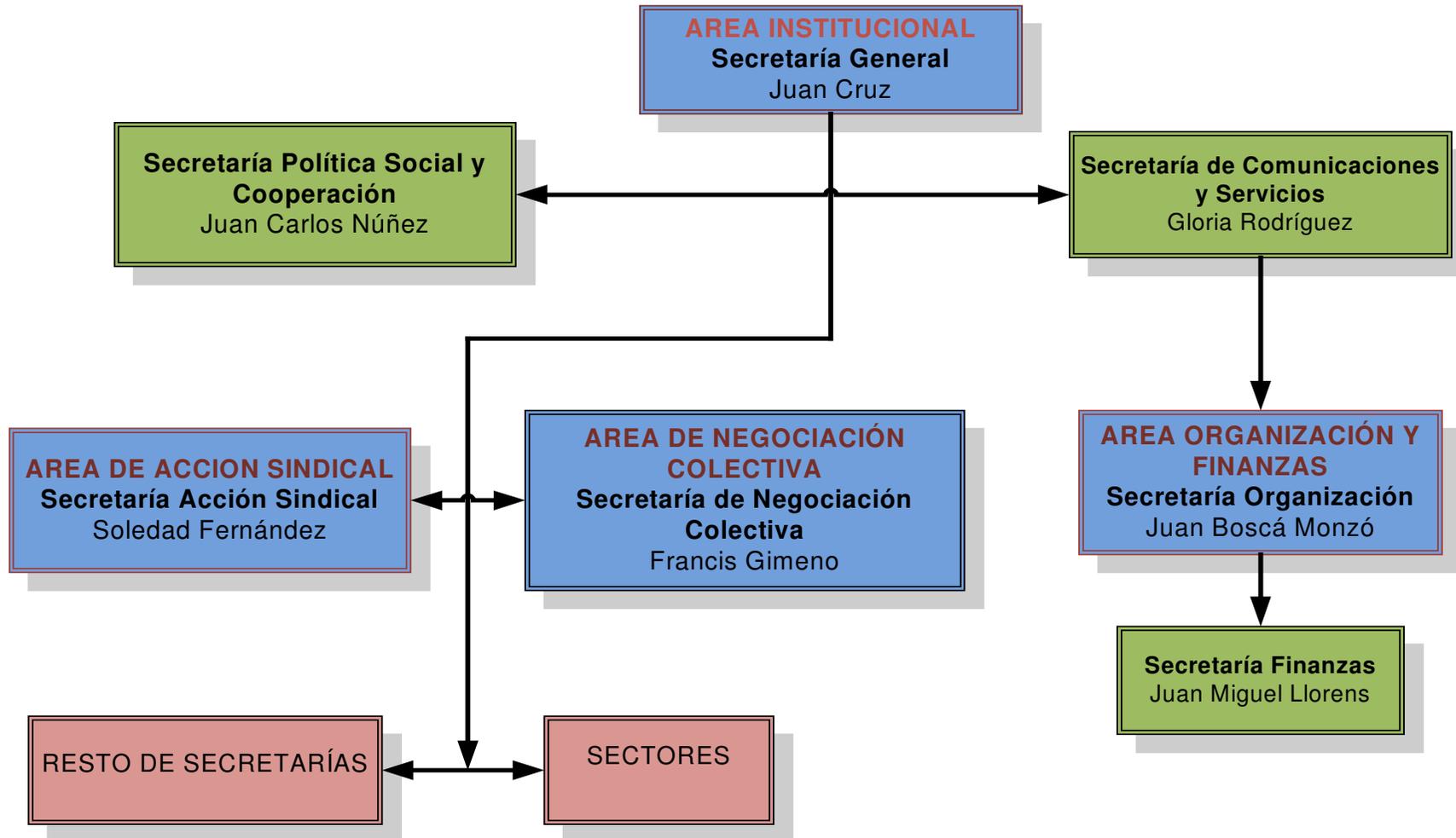
Los responsables de las Áreas de trabajo federales podrán convocar plenarios de sus Áreas con el objeto de dar una participación más directa en el diseño, desarrollo y verificación de los planes de trabajo y de coordinar, de una manera más intensa, la actividad del Área con los S.I., Sectores, Secciones Sindicales Intercentros de ámbito autonómico, Responsables Sectoriales y Delegados/as Federales, con el objeto de homogeneizar y cohesionar la F.S.C. de CC.OO. del PV. Estos Plenarios son el marco de su participación por excelencia en el diseño colectivo de planes concretos de actuación federal, así como de elaboración de las propuestas de informes a someter a la consideración de los órganos de dirección.

⁸¹ Página 45 del Plan de Acción de la F.S.C. del PV.

⁸² Página 46 del Plan de Acción de la F.S.C. del PV.

Los Plenarios estarán presididos por los responsables de las Áreas Federales correspondientes, en función del asunto a tratar.

El siguiente cuadro esboza la distribución por Áreas Federales de trabajo de la F.S.C. de CC.OO. del PV:



Fuente: elaboración propia.

FIGURA 18: Estructura funcional por Áreas de la F.S.C. de CC.OO. del P.V.

**ANEXO IV:
RECURSOS HUMANOS DEL
SECTOR AUTONÓMICO DE LA
GENERALITAT VALENCIANA DE
LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS
A LA CIUDADANÍA DE
COMISIONES OBRERAS DEL
PAÍS VALENCIÀ.**

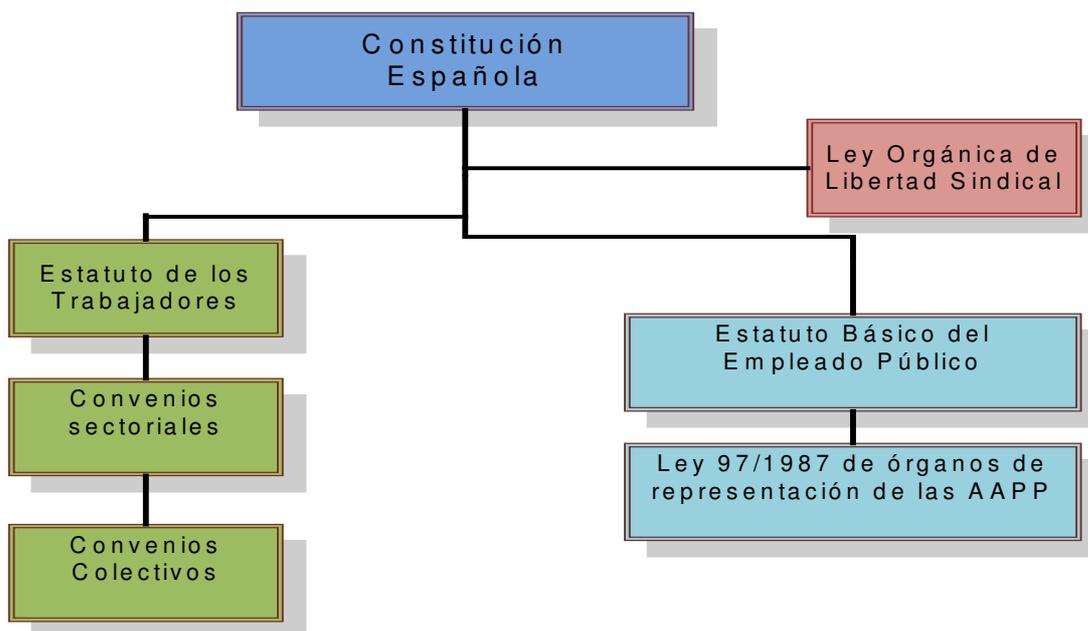
1.- INTRODUCCIÓN A LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE: FUNCIONES Y RECURSOS HUMANOS

En este Anexo plasmaremos todo lo referente a la normativa que se aplica a los órganos de representación de los trabajadores/as de las distintas Consellerías y OO.AA. de naturaleza administrativa objeto de mejora del presente T.F.C. En él se tipifica la normativa aplicable a los representantes de los trabajadores/as, así como sus funciones dentro de los órganos de representación de los mismos y las herramientas (crédito horario) del que disponen, haciendo las distinciones oportunas de diferenciación entre los distintos tipos de delegados/as existentes.

A la hora de abordar la regulación normativa existente sobre la regulación del derecho de sindicación, debemos partir de la Constitución española vigente donde se apunta la distinción de este derecho entre dos regímenes jurídicos existentes:

- El régimen jurídico laboral, regulado por derecho laboral.
- El régimen jurídico funcional, regulado por derecho administrativo.

Ello es fruto de que en las diferentes administraciones públicas coexisten estos trabajadores/as con regulación jurídica distinta. Las normas que regularán a ambos colectivos de empleados públicos es el siguiente:



Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 19: Relación y prelación normativa regulador del derecho de sindicación en España.

No obstante, cabe señalar que esta distinción jurídica no es radical. Si bien las normas que regulan el régimen jurídico del personal laboral son de aplicación únicamente para ellos, existen normas que regulan el Derecho Administrativo que tienen aplicación tanto a personal funcionario como laboral. Del estudio de este abanico normativo se desprende que en algunos aspectos tipificados expresamente en las normas de derecho administrativo son de aplicación al personal laboral que ejerce sus funciones en las Administraciones Públicas. Ello se desprende del artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, donde se cita que:

“Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación.”, en referencia al capítulo IV de la Ley, que tiene como rúbrica “Derecho a la

negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión”

Estos aspectos afectan a asuntos como el régimen disciplinario, acceso al empleo público, condiciones de trabajo en aquello que mejore su régimen propio, etc... El estudio de ambas ramas del derecho ha de iniciarse, como no, partiendo de la Constitución Española vigente.

2.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Son numerosas las alusiones de nuestra Constitución vigente con respecto al derecho de asociación y sindicación. Además de estas numerosas alusiones, la ubicación de esta tipificación en la Carta Magna no se ha realizado de una manera arbitraria, sino que su situación en el citado texto responde a la importancia que el mismo otorga a la libertad sindical.

En su parte dogmática, y en el título preliminar, la Constitución dedica su artículo 7 a introducir el derecho de sindicación, estableciendo las bases de sus pautas de funcionamiento y estructuración interna, así como el marco en el que se puede desarrollar este derecho: el respeto al ordenamiento jurídico.

(TÍTULO PRELIMINAR) Artículo 7

“Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.”

Las siguientes referencias de la Constitución al derecho de sindicación están recogidas en el Título I, Capítulo II Sección primera, sección que lleva como rúbrica “De los derechos fundamentales y de las libertades públicas”. Esta ubicación no es baladí: se trata de uno de los apartados que el art. 81

establece que deben desarrollarse mediante Ley Orgánica. Esta tipificación exige para su aprobación, modificación y derogación una mayoría absoluta del Congreso.

Artículo 81

“1. Son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución.

2. La aprobación, modificación o derogación de las leyes orgánicas exigirá mayoría absoluta del Congreso, en una votación final sobre el conjunto del proyecto.”

Así, y con este refrendo especial del Congreso, la Constitución dedica sus artículos 22 a reconocer el derecho de asociación, el art. 28 al derecho de sindicación y el artículo 29 al derecho de petición.

TITULO I, CAPÍTULO II Sección primera “De los derechos fundamentales y de las libertades públicas”.

Artículo 22.

1. Se reconoce el derecho de asociación.

2. Las asociaciones que persigan fines o utilicen medios tipificados como delito son ilegales.

3. Las asociaciones constituidas al amparo de este artículo deberán inscribirse en un registro a los solos efectos de publicidad.

4. Las asociaciones sólo podrán ser disueltas o suspendidas en sus actividades en virtud de resolución judicial motivada.

5. Se prohíben las asociaciones secretas y las de carácter paramilitar.

Artículo 28

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

La Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, de 2 de agosto es la norma reguladora de este Derecho.

Artículo 29

1. Todos los españoles tendrán el derecho de petición individual y colectiva, por escrito, en la forma y con los efectos que determine la ley.

2. Los miembros de las Fuerzas o Institutos armados o de los Cuerpos sometidos a disciplina militar podrán ejercer este derecho sólo individualmente y con arreglo a lo dispuesto en su legislación específica.

Como última referencia constitucional al Derecho de sindicación, tenemos que hacer referencia en cuanto a las peculiaridades que este Derecho

tiene en el ámbito de la Administración Pública, ya que el objeto de este TFC es el del estudio de una federación sindical que tiene como campo de trabajo una Administración Pública, la Generalitat Valenciana.

El artículo 103 establece los principios generales por los que se tiene que regir la actuación de la Administración Pública en España, estableciendo en su apartado 3 como se regularán las peculiaridades del Derecho de sindicación en este ámbito, que se realizará por Ley:

TÍTULO IV Del Gobierno y de la Administración. Artículo 103

1. La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
2. Los órganos de la Administración del Estado son creados, regidos y coordinados de acuerdo con la ley.
3. La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

Este estatuto referenciado no es otra que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, norma que vino a derogar la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, dejando sólo en vigor lo referente a la constitución de la Junta de personal de los funcionarios públicos (art. 7 de la Ley) y lo referente al procedimiento electoral general en aquello que no contradiga al artículo 39 del Estatuto Básico (quedan así vigentes los artículos 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 y 29 de la Ley 8/1987).

3.- LA LEY ORGANICA 11/1985 DE LIBERTAD SINDICAL DE 2 DE AGOSTO

Como hemos recogido en el punto 2.2.1 de este TFC, “el derecho de sindicación”, la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical es la ley marco donde se regula este derecho.

Es una Ley de preceptos básicos, sólo contiene cinco Títulos que comprenden 15 artículos, 1 Disposición Adicional, 1 Derogatoria y 1 Final. En ella se recogen aspectos fundamentales para el ejercicio del derecho de sindicación.

La Ley se articula de la siguiente forma:

Título I. De la Libertad Sindical

Título II. Del Régimen Jurídico Sindical

Título III. De la Representatividad Sindical

Título IV. De la Acción Sindical

Título V. De la tutela de la Libertad Sindical y Represión de las Conductas Antisindicales

Seguidamente, haremos una vista al articulado de esta Ley que necesitaremos como base legal para la realización de este TFC. Tras establecer quienes podrán ejercer o no libremente este derecho, tipifica en su art. 2, que:

“Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Este artículo da la potestad a las organizaciones sindicales a “redactar sus estatutos y reglamentos”, así como “constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales.....”. Esta potestad de autorregulación, siempre dentro del marco del ordenamiento jurídico vigente, es el objeto del estudio de este TFC, dentro del sindicato referido en su título.

El artículo 4 establece qué deberán comprender, como mínimo, los estatutos reguladores de las organizaciones sindicales, siendo los siguientes:

“a) La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.

b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.

c) Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.

d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.

e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.”

Aquellos sindicatos así constituidos tendrán personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

Importante lectura tiene también para la elaboración de este TFC lo tipificado en el artículo 8, donde se crea la figura de la Sección Sindical, base de trabajo del sector de la Generalitat de CC.OO.-PV y base, por tanto, de la profunda mejora establecida en el presente TFC.

“Artículo 8º.- 1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.”

Según el artículo 10 de la Ley, las Secciones Sindicales (SS.SS.) podrán crearse en empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores/as, con independencia del tipo de contrato o nombramiento. Podrán formar estas secciones eligiendo a delegados sindicales de entre sus afiliados en dicha empresa o centro de trabajo, aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 10 % de los votos en los proceso de elección de los comités de empresa u órganos análogos de las Administraciones Públicas. En ausencia de acuerdo específico, el número de estos delegados sindicales de sección sindical será el siguiente:

Número de trabajadores/as	Número de Delegados/as
De 250 a 750	Uno.
De 751 a 2.000	Dos.
De 2.001 a 5.000	Tres.
De 5.001 en adelante	Cuatro.

Fuente: art. 10 de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

TABLA 12: Número de delegados/as sindicales según número de trabajadores/as.

Estos delegados reciben la denominación genérica de **Delegado Sindical**, en referencia a la Ley Orgánica que crea esta figura. Esto los diferencia de los delegados que puedan ser elegidos con motivo de los resultados de elecciones sindicales que se regulan en la normativa específica (La ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para el resto del personal).

Esta distinción es muy importante a la hora de establecer los recursos humanos que toda organización sindical dispone.

Para la realización de las labores que los representantes sindicales de los trabajadores deben realizar, el artículo 9 tipifica que:

“Artículo 9º.- 1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Por último, cabe citar el Título V de la presente ley que con la rúbrica “De la tutela de la Libertad Sindical y Represión de las Conductas Antisindicales” establece una protección especial por lesiones que los trabajadores/as puedan sufrir como consecuencia de su actividad sindical, declarando tales como nulos de pleno derecho. Estas lesiones podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

4.- EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995 DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El Estatuto de los Trabajadores es la norma básica que regula las relaciones laborales en el Estado Español. Dicho en otras palabras, recoge el marco legal general de los trabajadores por cuenta ajena. En este texto se establecen los derechos y los deberes de cumplimiento obligatorio para los trabajadores y para los empresarios, unas garantías de trabajo mínimas que se pueden ampliar o mejorar en la negociación colectiva (acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicatos), sea dentro de un sector de actividad (agricultura, industria, hostelería, construcción, etc.) o en un determinado ámbito geográfico (provincial, autonómico o estatal). Finalmente, los derechos y deberes se concretan también en los denominados convenios colectivos.

El Estatuto de los trabajadores reconoce los siguientes derechos laborales:

- Derecho al trabajo, a la libre sindicación.
- Derecho a la representación y a la negociación colectiva.
- Derecho de adoptar medidas de conflicto colectivo.
- Derecho de reunión, derecho de participación en la empresa.

Esta norma nace del artículo 35 de la Constitución española, donde se regula que:

“1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.”

Esta norma es de aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas, tal y como se apuntó con anterioridad, dejando excluidos del ámbito de la misma al personal relacionado en su artículo 3º, y citando este artículo en su apartado primero, a:

“3. Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley:

1.La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades Públicas Autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.”

Se estructura de la siguiente forma:

- Título I.** De la relación individual de trabajo.
- Título II.** De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.
- Título III.** De la negociación colectiva y de los convenios colectivos.
- Título IV.** Infracciones laborales.

Arrancando del artículo 4.1.b del Estatuto donde se establece el derecho de libre sindicación de los trabajadores y trabajadoras sujetas al propio Estatuto, centraremos especial atención a la Sección I del Capítulo I del Título II que lleva como rúbrica “ Órganos de representación”, donde se contienen los preceptos legales que requerimos para la realización de nuestro TFC.

El artículo 62 y 63 confiere la representación de los trabajadores y trabajadoras en una empresa a la figura del **Delegado de Personal** (órgano unipersonal elegido en empresas de entre 6 y 49 trabajadores/as) y a los **Comités de Empresa** (órganos colegiados y de representación constituidos en empresas de 50 o más trabajadores/as).

En las empresas de entre 1 y 6 trabajadores/as las relaciones con la dirección de la empresa se realizarán directamente entre ésta y los trabajadores/as.

Esta relación se observa en el siguiente cuadro:

Número de trabajadores/as	Nº de representantes de los trabajadores/as
Entre 1 y 6 trabajadores/as	No hay.
Entre 6 y 10 trabajadores/as	1 Delegado (si hay acuerdo mayoritario de los trabajadores/as).
Entre 11 y 30 trabajadores/as	1 Delegado de Personal.
Entre 31 y 49 trabajadores/as	3 Delegados de Personal.
Entre 50 y 100 trabajadores/as	5 miembros del Comité de Empresa.
Entre 101 y 250 trabajadores/as	9 miembros del Comité de Empresa.
Entre 251 y 500 trabajadores/as	13 miembros del Comité de Empresa.
Entre 501 y 750 trabajadores/as	17 miembros del Comité de Empresa.
Entre 751 y 100 trabajadores/as	21 miembros del Comité de Empresa.
Entre 1001 en adelante	2 más por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

Fuente: art. 66 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo.

TABLA 13: Número de delegados/as sindicales según número de trabajadores/as.

Estos representantes de los trabajadores/as serán elegidos por y entre los mismos mediante sufragio libre, personal, secreto y directo, tal y como se establece en la Sección II del Estatuto de los Trabajadores, que lleva como rúbrica “El procedimiento electoral”.

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y

secreto, tal y como se estableced en la Sección II del Estatuto, que lleva como rúbrica “El procedimiento electoral”.

El voto por correo se regulará reglamentariamente por las disposiciones de desarrollo del Estatuto.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto.

Los comités de empresa elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

El artículo 67 del Estatuto regula los derechos de los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa.

Estos son:

- a) A ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en el Estatuto.

- b) A ser informados trimestralmente de:
1. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
 2. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
 3. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
 4. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- c) A recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- d) A conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones

o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

- e) A conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- f) A ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- g) A recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- h) A ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.
- i) A ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- j) A emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - 1. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
 - 2. Las reducciones de jornada.

3. El traslado total o parcial de las instalaciones.
4. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
5. Los planes de formación profesional en la empresa.
6. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Para ejercer tales derechos, los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa podrán:

- a) A ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
- b) Ejercer labores de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- c) Ejercer labores de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto.
- d) Ejercer labores de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- e) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los

trabajadores o de sus familiares.

- f) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.
- g) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- h) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

El artículo 65 establece que estos derechos podrán ser ejercidos siempre observando el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Para ejercer todas las competencias que la ley confiere a los Delegados de Personal y a los miembros del Comité de Empresa, el artículo 68 establece una serie de garantías inherentes a éstos, entre las cuáles cabe destacar por el interés que conlleva a la elaboración de este TFC, el crédito horario.

los Delegados de Personal y a los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno de ellos y en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Nº trabajadores	Horas mensuales retribuidas
Hasta 100 trabajadores/as	15 horas.
Entre 101 y 250 trabajadores/as	20 horas.
Entre 251 y 500 trabajadores/as	30 horas.
Entre 501 y 750 trabajadores/as	35 horas.
Entre 751 en adelante	40 horas.

Fuente: art. 66 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo.

TABLA 14: Número de delegados/as sindicales según número de trabajadores/as.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Además, también gozarán de las siguientes garantías:

- a) A la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

- b) A la prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) A no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) A expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Por último, y como referencia normativa con motivo de las condiciones de trabajo, el personal laboral del Consell de la Generalitat Valenciana tiene como estatuto sectorial con vigencia en la Comunidad Valenciana el II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana, publicado en el DOGV número 2527, de 12 de junio de 1995.

5.- LA LEY 7/2007 DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BASIDO DEL EMPLEADO PUBLICO.

Si tal y como hemos visto, el Estatuto de los Trabajadores es la norma básica reguladora de las relaciones entre el personal laboral de una empresa y éstos, el Estatuto Básico del Empleado Público (E.B.E.P.) es la que regula

estas relaciones en el ámbito de las relaciones entre las Administraciones Públicas y el personal funcionario que desarrolla sus funciones en ellas.

El E.B.E.P. tiene su nacimiento como norma reguladora relaciones en la propia Constitución española, y más concretamente, como hemos indicado en el apartado dedicado a los preceptos constitucionales, en el artículo 103, donde se tipifica expresamente en su punto 3, que:

“3. La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.”

Como también hemos apuntado, el E.B.E.P. deja sin efecto la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, dejando sólo en vigor lo referente a la constitución de las Junta de personal de los funcionarios públicos (art. 7 de la Ley) y lo referente al procedimiento electoral general en aquello que no contradiga al artículo 39 del Estatuto Básico (quedan así vigentes los artículos 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 y 29 de la Ley 8/1987).

El E.B.E.P. se estructura de la siguiente forma:

Título I: Objeto y ámbito de aplicación.

Título II: Clases de personal al servicio de las administraciones públicas.

Título III: Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos.

 Capítulo I. Derechos de los empleados públicos.

 Capítulo II. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño.

Capítulo III. Derechos retributivos.

Capítulo IV. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión.

Capítulo V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

Capítulo VI. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta.

Título IV: Adquisición y pérdida de la relación de servicio.

Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio.

Capítulo II. Pérdida de la relación de servicio.

Título V: Ordenación de la actividad profesional.

Capítulo I. Planificación de recursos humanos.

Capítulo II. Estructuración del empleo público.

Capítulo III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad.

Título VI: Situaciones administrativas.

Título VII: Régimen disciplinario.

Título VIII: Cooperación entre las administraciones públicas.

ONCE DISPOSICIONES ADICIONALES

NUEVE DISPOSICIONES TRANSITORIAS

UNA DISPOSICION DEROGATORIA

CUATRO DISPOSICIONES FINALES

De todo este compendio legislativo nos centraremos, especialmente, en el Capítulo IV que lleva como rúbrica “Derecho a la negociación colectiva. Representación y participación institucional. Derecho de reunión”. En él se encontrará la información que necesitamos para la confección de este TFC.

Es el artículo 31 del E.B.E.P. el que otorga a los empleados públicos el derecho a:

- a) **La negociación colectiva:** entendida ésta como el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
- b) **A la representación de los empleados públicos,** entendido como la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
- c) **A la participación institucional:** entendiéndose como el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine, y siempre con la finalidad de participar para la definición de las condiciones de trabajo.

El punto 5 del citado artículo 31 establece como se llevará a cabo el desarrollo de estos derechos:

“Artículo 31. 5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.”

Aludiendo otra vez al interés que para la elaboración de este TFC necesitamos, nos referiremos a los órganos de representación establecidos en el artículo 39 del E.B.E.P.

“Artículo 39. Órganos de representación.

1. Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.”

Así, la representación de los trabajadores y trabajadoras en una Administración Pública a la figura del **Delegado de Personal** (órgano unipersonal elegido en unidades electorales de entre 6 y 49 funcionarios) y a las **Juntas de Personal** (órganos colegiados y de representación constituidos en unidades electorales de 50 o más funcionarios). En las unidades electorales que dispongan de entre 1 y 6 funcionarios las relaciones con la dirección de la Administración correspondiente se realizarán directamente entre ésta y los funcionarios, si bien en el ámbito del S.A.G. no existen Delegados de Personal ya que todo se estructura en Juntas de Personal.

El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas. Previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

Esta relación se observa en el siguiente cuadro, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

Nº funcionarios por unidad electoral	Nº de Delegados de Personal
Entre 1 y 6 funcionarios	No existe.
Entre 6 y 30 funcionarios	1 Delegado de Personal.
Entre 31 y 49 trabajadores/as	3 Delegados de Personal.
Entre 50 y 100 trabajadores/as	5 miembros de la Junta de Personal.
Entre 101 y 250 trabajadores/as	9 miembros de la Junta de Personal.
Entre 251 y 500 trabajadores/as	13 miembros de la Junta de Personal.
Entre 501 y 750 trabajadores/as	17 miembros de la Junta de Personal.
Entre 751 y 100 trabajadores/as	21 miembros del Comité de Empresa.
Entre 1001 en adelante	2 más por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

Fuente: Art. 39 de la Ley 7/2007 de 12 de abril.

TABLA 15: Número de delegados/as según número de trabajadores/as en las AA.PP.

Cada Junta de Personal elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en el EBEP y en su legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine. El reglamento y sus modificaciones deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

El artículo 40 establece las funciones de estos Delegados de Personal y de las Juntas de Personal en sus respectivos ámbitos:

- a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- g) Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Para la realización de estas funciones, el artículo 42 establece las garantías que, tanto los Delegados de Personal como los miembros de las Juntas de personal, gozan:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
- c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.
- e) Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá

ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En consonancia con los delegados de personal laborales y los miembros de los Comités de Empresa, los Delegados de Personal y miembros de las Junta de Personal dispondrán del siguiente crédito horario para realizar las funciones que tienen encomendadas. Este crédito será mensual y estará comprendido dentro de la jornada de trabajo y serán retribuidos como trabajo efectivo:

Nº de funcionarios por unidad electoral	Horas mensuales retribuidas
Hasta 100 funcionarios	15 horas.
Entre 101 y 250 funcionarios	20 horas.
Entre 251 y 500 funcionarios	30 horas.
Entre 501 y 750 funcionarios	35 horas.
Entre 751 en adelante	40 horas.

Fuente: art. 41 de la Ley 7/2007 de 12 de abril.

TABLA 16: Crédito horario según número de funcionarios/as en las AA.PP.

Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.

Del artículo 42 del EBEP se desprende que el mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.

Seguidamente al articulado estudiado, los artículos 43 y 44 tipifican el procedimiento establecido para la promoción y desarrollo de las elecciones de los órganos de representación estudiados.

Es interesante anotar que los artículos 33 al 37 establecen como se articulará la negociación colectiva en aquellos aspectos que el propio EBEP reconoce a los sindicatos representativos la facultad de negociar.

Aunque no sea el objeto del presente TFC, es interesante su lectura.

También es interesante la lectura del artículo 38 del EBEP, donde se reconoce la posibilidad de llegar a acuerdo y pactos entre los representantes de los funcionarios y las Administraciones Públicas.

Por último, citar el artículo 46 del EBEP que plasma el derecho reunión de los funcionarios:

“Artículo 46. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

- a) Los Delegados de Personal.*
- b) Las Juntas de Personal.*
- c) Los Comités de Empresa.*
- d) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 % del colectivo convocado.*

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.”

6.- ACUERDOS SECTORIALES

Para terminar con el mapa de los recursos humanos que un sindicato posee de las normas legales y reglamentarias establecidas, debemos hacer mención de los acuerdos sectoriales que, en el ámbito correspondiente, pueden suscribir las organizaciones sindicales con las empresas o administraciones en las que se ubican.

En el ámbito del Consell de la Generalitat Valenciana, existía un acuerdo sectorial de fecha 19 de junio de 1995, en el que se establece la figura del **liberado institucional**.

Estos permisos se han venido fundamentando en los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) con el Estado español y los acuerdos suscritos entre la Generalitat y los sindicatos.

Como antecedentes a este acuerdo, es de recordar el acuerdo de 11 de septiembre de 1992 donde se distribuyen proporcionalmente estas liberaciones con los resultados de las elecciones sindicales correspondientes, y cuyo objeto es la modernización de la Administración y la mejora de las condiciones de trabajo. En definitiva, se trata de establecer un número fijo de permisos sindicales a fin de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación entre las Administraciones y los representantes de los trabajadores/as.

Estos permisos sindicales son concedidos por periodos anuales y de renovación automática, salvo propuesta en contra de las organizaciones sindicales correspondientes.

El cuadro resultante del acuerdo de 11 de septiembre de 1992 en el ámbito del Consell de la Generalitat Valenciana y su reparto por las organizaciones sindicales es el siguiente:

FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA		
ORGANIZACIÓN SINDICAL	FUNCIONARIOS	LABORALES
CC.OO.	23	87
UGT	16	108
C.S.I.-C.S.I.F. ⁸³	25	22
CEMSATSE ⁸⁴	0	1
STE. ⁸⁵	8	11
SI. ⁸⁶	5	5
USO. ⁸⁷	6	10
CGT ⁸⁸	5	4

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 17: Número de liberados sindicales según acuerdo de Mesa Sectorial de 19 de junio de 1995.

Durante la realización del presente T.F.C. se ha procedido a la publicación del Decreto Ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, (D.O.C.V. 10-01-2012, Num. 6688) de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunitat Valenciana. Dicho Decreto Ley en su disposición final tercera suspende todos los Acuerdos y Pactos Sindicales firmados en el ámbito del personal funcionario y estatutario. Ello supone la derogación del citado acuerdo

⁸³ Central Sindical Independiente de Funcionarios.

⁸⁴ Sindicato que aglutina al colectivo de médicos y Enfermeros principalmente.

⁸⁵ Sindicato de Trabajadores/as de la Enseñanza.

⁸⁶ Sindicato Independiente.

⁸⁷ Unión Sindical Obrera.

⁸⁸ Confederación General del Trabajo.

de Mesa Sectorial de 19 de junio del año 1995. Actualmente se está negociando un nuevo acuerdo nuevo que dote nuevos liberados.