



Reglament de participació en l'elaboració de candidatures de CC00 a les eleccions sindicals

JUSTIFICACIÓ

- I. De la nostra voluntat de ser un sindicat de classe i general deriva la voluntat d'organitzar tots els treballadors i treballadores, no ignorant la seva diversitat sinó integrant-la en la reivindicació i l'acció compartides. Ser el sindicat de tots i totes implica ser també el sindicat de cadascú.

L'organització de la diversitat requereix necessàriament generar espais de representació de la mateixa diversitat en els organismes unitaris a través de les candidatures del sindicat.

Fruit d'aquesta reflexió, el X Congrés de la CS CONC va establir el mandat d'elaborar una normativa vinculant amb l'objecte de regular els drets de participació en la confecció de candidatures als organismes de representació legal a l'empresa.

- II. Més enllà de les anàlisis excessivament esquemàtiques, constatem l'existència de diversitats entre els treballadors i treballadores als centres de treball:
- De gènere
 - D'edat i generacional
 - De nacionalitat i procedència
 - Professionals
 - Derivades de l'organització del treball (centres de treball, dependències, unitat de producció, modalitats contractuals...)
- III. Les nostres mateixes dificultats i un marc normatiu i sindical que afavoreix l'atomització comporten que l'existència de diversitats, acompanyades en moltes ocasions de la riquesa d'interessos i punts de vista inherents, acabi expressant-se en diversitats d'opcions sindicals que concorren a les eleccions als organismes unitaris de representació, que massa sovint expressen opcions sindicals corporatives.
- IV. Aquesta dinàmica és coetània al progressiu deteriorament del caràcter unitari dels organismes de representació legal a l'empresa, fruit dels processos de centrifugació de les relacions laborals, que comporten el repte de fer esdevenir l'organització sindical en el veritable espai d'integració de tots els treballadors i treballadores que intervenen en el procés productiu o de prestació de servei.
- V. És necessària una estratègia proactiva, més enllà del reconeixement dels drets estatutaris de l'afiliació, per integrar la diversitat i els conflictes inherents dins de l'organització sindical. Una estratègia que ha de raure, sobretot, en l'activitat sindical

quotidiana, en la negociació col·lectiva i en l'extensió de l'afiliació. I és en el marc d'aquesta acció general que hem d'abordar l'elaboració participativa i integradora de les candidatures electorals.

- VI. Una estratègia que, mitjançant aquest reglament, ha de ser necessàriament concretada en els seus procediments i mecanismes d'actuació i, alhora, necessàriament flexible en la seva adequació a la multiplicitat de realitats en què es duen a terme les eleccions sindicals. La gestió de la diversitat inherent al centre de treball ha de ser un objectiu prioritari de l'actuació sindical per generar una igualtat efectiva entre tots els treballadors i treballadores.
- VII. Els mecanismes de confecció de les candidatures són processos propis del sindicat, però que es duen a terme en el marc del procés electoral dirigit per organismes externs i sotmesos a un calendari inalterable. Per contra, els terminis dels procediments de garanties de drets de l'afiliació acostumen a sobrepassar a bastament el període del procés electoral. L'agilitat del procediment de resolució és, doncs, l'element clau per garantir-ne l'efectivitat.

CRITERIS PER A L'ELABORACIÓ DE CANDIDATURES

1. Les candidatures són aprovades en primer terme per la secció sindical d'empresa vàlidament constituïda. En cas que no n'hi hagi, ho són per l'estructura sindical constituïda immediatament superior en la vessant federativa. També podran ser-ho per la unió territorial, quan aquesta estigui organitzant el procés electoral en virtut d'un acord de col·laboració, general o específic, amb la federació. L'àmbit d'aplicació del reglament s'estén a totes les empreses amb processos d'elecció d'organismes de representació unitària, tant si tenen secció sindical constituïda com si no.
2. L'estructura sindical competent és la responsable de planificar el procés d'elaboració de les candidatures, que en tot cas ha de preveure els drets de participació de l'afiliació i fomentar-la. El procés participatiu haurà de ser democràtic i d'adaptar-se a les característiques de la unitat electoral, i garantir els drets estatutaris de l'afiliació i els elements següents:
 - Informació efectiva i amb antelació suficient a l'afiliació sobre el sistema d'elaboració de les candidatures i els seus drets.
 - Sistemes clars i senzills perquè qualsevol persona afiliada pugui manifestar la seva voluntat d'incorporar-se a la candidatura.
 - Diagnosi prèvia i proposta d'incorporació de les diversitats existents a la unitat electoral.
 - Mecanisme democràtic de decisió col·lectiva.

3. L'estructura sindical no esgota la seva responsabilitat amb el reconeixement dels drets de l'afiliació, sinó que haurà de cercar activament la integració en la candidatura de les diversitats existents entre els treballadors i treballadores de la unitat electoral i la seva elaboració consensuada. S'establiran els mecanismes d'acció positiva més adients en cada cas per garantir la igualtat real i la no-discriminació per raó de gènere, edat, nacionalitat, procedència o opció sexual.

Fins i tot en aquells casos en què hi hagi un nombre de persones afiliades suficient per confeccionar les candidatures s'ampliarà la participació a persones no afiliades quan sigui necessari per garantir-ne la representativitat en relació amb el conjunt d'electors i electores, especialment pel que fa a la representació de dones, joves i persones d'orígens diversos.

La participació de persones no afiliades a les candidatures ha de tractar-se com una situació transitòria en el procés de constitució o integració en la secció sindical o nucli d'afiliació. Els candidats i candidates no afiliats establiran un compromís explícit amb els principis i senyes d'identitat de la CS CONC establerts en el capítol II dels Estatuts.

La situació dels delegats i delegades no afiliats ha de tenir consideració de provisional en el procés d'organització sindical dels treballadors i treballadores del centre, que ha de ser objecte de tractament preferent per part dels àmbits i organismes que correspongui.

4. El mecanisme democràtic de decisió col·lectiva ha de definir-se garantint la igualtat d'oportunitats de participació de tota l'afiliació, tenint en compte els diferents horaris i localitzacions dels llocs de treball. Són mecanismes democràtics de decisió: l'assemblea i la consulta en urna i/o per mitjans telemàtics equivalents.
5. En cas de concurrència de diferents precandidatures, el resultat del procés no pot ser l'exclusió de cap d'aquestes, sinó la seva integració en la candidatura en proporció als suports obtinguts.

Les precandidatures hauran de presentar-se davant l'organització sindical competent per ser aprovades, d'acord amb l'article 1 d'aquest reglament, i es farà responsable de la seva custòdia i lliurament, quan correspongui, l'organització sindical superior.

6. Si en cas d'elecció de delegats o delegades de personal, la concurrència d'un excés de candidats i candidates pot perjudicar els resultats obtinguts, podran limitar-se els candidats i candidates presentats al nombre de llocs a elegir cercant el consens dels precandidats i precandidates.



VALIDACIÓ I RECURS

7. L'organització sindical superior a aquella que hagi aprovat la candidatura té potestat, amb audiència prèvia a les parts afectades, per validar-la o anul·lar-la. Podrà fer-ho d'ofici o a sol·licitud per escrit de qualsevol persona afiliada de la unitat electoral. Quan un mateix procés es trobi dins de l'àmbit competencial de dues estructures federatives i aquestes no arribin a un acord, serà competent, a efectes de validació, anul·lació i proposta, la Secretaria d'Organització de la CONC.
8. La competència de validació i anul·lació correspon a la responsabilitat sindical individual en la qual la Comissió Executiva corresponent hagi delegat aquesta funció. En cas que no hi hagi delegació expressa, es consideraran competents la Secretaria d'Organització i la Secretaria General.
9. La candidatura podrà ser anul·lada quan no compleixi amb els requisits expressats, quan no s'hagi efectuat el procés participatiu o aquest no compleixi amb els requisits recollits en aquest reglament. La decisió d'anul·lació de la candidatura s'haurà d'adoptar de manera fonamentada i per escrit.
10. L'organisme o responsable sindical que hagi adoptat la decisió d'anul·lar una candidatura tindrà la responsabilitat de confeccionar-ne una de nova esmenant els vicis de l'anterior dins dels terminis del calendari electoral.
11. En contra de la decisió de validar o anul·lar una candidatura, qualsevol persona afiliada o organisme sindical amb un interès legítim podrà presentar-hi recurs mitjançant el procediment previst en els Estatuts de la CS CONC.

Barcelona, 13 de febrer de 2014

Aprovat en la reunió del Consell Nacional de la CONC de data 12 de febrer de 2014