

PONENCIAS Y ESTATUTOS



o congreso

Siglo XXI: con los cambios en el centro de trabajo
Mérida, 21 y 22 de mayo de 2004

Textos definidos aprobados en el Consejo
Regional del 22 de diciembre de 2003

CC.OO. *unión regional de extremadura*

Edita: Unión Regional de CC.OO. de Extremadura

Imprime: Indugrafic Artes Gráficas

Enero 2004

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. EXTREMADURA. PERSPECTIVA SOCIOECONÓMICA.....	8
2.1. Perspectiva socioeconómica	8
2.2. Extremadura y Europa	11
3. EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN SINDICAL.....	13
3.1. La Acción Sindical para mejorar el tejido productivo y el empleo	13
3.2. La Acción Sindical para la negociación colectiva	17
3.3. La Acción Sindical para la igualdad de trato en el empleo	19
3.3.1. Mujer	19
3.3.2. Jóvenes	20
3.3.3. Inmigrantes.....	21
3.3.4. Personas con discapacidad	21
3.4. La Acción Sindical para la mejora de la Salud Laboral	22
3.4.1. Marco Institucional	22
3.4.2. Acción Sindical.....	24
3.4.3. Desarrollo organizativo	25
4. LA ACCIÓN SOCIOPOLÍTICA	26
5. HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL	29
5.1. La política organizativa	29
5.2. La formación sindical	32
5.3. La comunicación y la información	32
6. LOS RECURSOS Y LA POLÍTICA FINANCIERA.....	34
7. ESTATUTOS	35
Definición de principios	37
I. Definición de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura	37
II. Afiliación: derechos y deberes	38
III. Estructura de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura.....	38
IV. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación.....	41
V. Órganos de garantía y control.....	46
VI. Acción Sindical.....	47
VII. Fundaciones y servicios técnicos	47
VIII. Finanzas y administración.....	47
IX. Disolución de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura.....	49
Anexo a los Estatutos.....	49

Ponencias

1 I. INTRODUCCIÓN

-

- Abordamos el próximo período con un sindicato más estructurado, con mayor organicidad y más cohesión interna. Un sindicato, en definitiva, más fuerte, con más afiliación y mayor representatividad. Esto nos sitúa en mejores condiciones para abordar nuevos retos, pero también, con más responsabilidad ante los trabajadores y trabajadoras y los intereses que representamos.

-

- Nos encontramos, también, ante una Extremadura con tibios avances en el terreno socioeconómico y un tejido productivo con grandes dificultades y carencias, incapaz, por si mismo, de dar respuestas a las nuevas realidades y adaptarse a la velocidad con las que estas se producen. Una región con un mercado de trabajo fracturado por el desempleo y la precariedad, y en el que las condiciones de desigualdad priman frente a la cohesión y a la igualdad. Una situación con escasez en protección social, en niveles cualitativos y cuantitativos, y con bajos índices de cobertura. Con una nueva situación en el marco europeo producto de la ampliación de la Unión, que genera incertidumbre en el futuro de una región fuertemente receptora de fondos comunitarios, a los que debe gran parte del desarrollo producido en los últimos años.

-

- Con todo ello, Comisiones Obreras, como herramienta de los trabajadores y las trabajadoras, desde nuestra autonomía y reafirmación de una acción sindical entroncada con los valores de la izquierda transformadora, queremos seguir siendo partícipes y corresponsables en el desarrollo de una Extremadura social, de progreso y con plena participación democrática, defendiendo un desarrollo económi-

co sostenible basado en el conocimiento y en la inversión tecnológica, con una empresa innovada y socialmente responsable, generador de riqueza y con cohesión social.

-

- Así mismo, abogamos por una sociedad civil más estructurada y con mayor grado de participación en lo sociopolítico y en lo socioeconómico, con una mayor capacidad de intervención en los procesos de una y otra índole y donde sea una realidad la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas.

-

- La mayor fortaleza sindical debe servir para dotarnos de más inteligencia colectiva, de más utilidad para la reivindicación y de más capacidad de organización para, con la movilización y la acción, conseguir mejoras y avances futuros. Ello será posible con una cultura del trabajo sindical basada en el compromiso permanente, desde el centro de trabajo donde se arraiga el conflicto de intereses, en la planificación, en la verificación de los resultados y en la rendición de cuentas.

1 2. EXTREMADURA: PERSPECTIVA SOCIOECONÓMICA

5 2.1 Perspectiva socio-económica.

5 Cuando nos referimos a la situación y la evolución de la economía extremeña se tiende a aplicar una imagen estereotipada, que encierra algunas realidades y oculta muchas otras.

10 Así, y referido a los bajos niveles de desarrollo, hay una coincidencia generalizada cuando se afirma que Extremadura es una de las regiones más atrasadas de España. Lo confirman datos como el Producto Interior Bruto(PIB) per cápita, que se sitúa en el 70% de la media nacional (por debajo de Andalucía, Ceuta y Melilla) y las elevadas tasas de paro (la más alta después de Andalucía); encontrándonos, según las últimas referencias, casi ocho puntos por encima de la media española.

25 Sin embargo, mejora la posición regional debido al fuerte crecimiento experimentado en las últimas décadas y que ha favorecido la convergencia real de nuestra Comunidad Autónoma, reduciendo con la media nacional y de forma considerable, el diferencial en el nivel de desarrollo.

35 Respecto a la estructura productiva, ésta ha sufrido un importante cambio hacia el crecimiento del sector terciario en detrimento del primario, aunque el peso relativo de este último está muy por encima de la media nacional, y con una escasa representación del sector industrial, que es otro de los factores de atraso que se apuntan en todos los diagnósticos.

45

1 En todo este análisis hay que conceder un papel destacado, a la hora de comprender el atraso económico de la región, a algunas causas históricas: escasa densidad de población (lenta colonización de la tierra y desigual reparto de la propiedad de la tierra, situación precaria de la población rural), especialización agraria sin industria (“desierto manufacturero”), fuerte emigración...

Ahora bien, a lo largo de las últimas décadas se han producido en Extremadura una serie de transformaciones estructurales que le ha permitido pasar, de una economía predominantemente agraria, a otra en la que el sector servicios y el empuje de la construcción han adquirido un papel representativo. Sin embargo, el coeficiente de especialización del sector agrícola (cociente entre el peso de ese sector en la economía extremeña y el mismo a escala nacional) se mantiene sin grandes variaciones desde 1975. El resto de sectores ha ido mejorando su situación respecto a los niveles nacionales pero tan sólo la construcción se mantiene en una especialización por encima de la media española.

30 En el terreno del empleo que ocupan cada uno de los sectores productivos, la evolución es muy similar a lo observado en los datos relativos a la producción, si bien hay que destacar que el coeficiente de especialización de la agricultura ha acrecentado su valor de forma sustancial (152% en 1955 y 221% en 1995) junto a los servicios (aunque mantiene un nivel por debajo de la media nacional) y la construcción (en 1995 un 161% frente al 98% de 1955).

45 A pesar de estas debilidades en la estructura económica regional, se han acortado las distancias con la media

1 española gracias a un crecimiento sosteni-
 - do por encima de la media. De este modo,
 - se ha logrado que el proceso de conver-
 - gencia haya obtenido un considerable
 5 éxito. Así, en la década de los noventa, la
 - economía extremeña ha anotado en pro-
 - medio, registros superiores a los del con-
 - junto del Estado, avanzando lentamente,
 - pero avanzando en su proceso de conver-
 10 gencia. Los Fondos Estructurales han sido
 - uno de los elementos que más han contri-
 - buido a esta convergencia.

- El entorno económico de los últimos
 15 tres años ha estado marcado por una crisis
 - que se inició en el año 2000. Así en las eco-
 - nomías más cercanas (Unión Europea-
 - grupo de los 15 y Zona Euro) se crecía en
 - torno al 1,5% en el año 2001 y cifras que
 20 no superaban el 1% en 2002. Esta desace-
 - leración iniciada en Estados Unidos, donde
 - se desplomaban los indicadores macroe-
 - conómicos, tiene incidencia en España y
 - por ende en Extremadura, donde el parón
 25 económico se dejaba notar mucho más
 - levemente; si bien, es innegable el contagio
 - lógico de la caída en la actividad. De esta
 - manera el Producto Interior Bruto (PIB)
 - real crecía un 2,7% en España en 2001
 30 frente al 4,3% del 2000. Durante el año
 - 2002 lejos de llegar la recuperación espe-
 - rada el crecimiento fue de un 2%.

- En Extremadura, los datos no distan
 35 mucho de los del total estatal, pero hay
 - que resaltar algunos matices importan-
 - tes. Según datos de la Contabilidad
 - Regional, Extremadura durante el año
 - 2002 creció por encima de la media
 40 española (2,2%). Aún así, siendo este un
 - dato positivo, esta tendencia no se ha
 - mantenido de forma constante a lo largo
 - de los años precedentes, como destaca el
 - dato referente a que la economía extre-
 45 meña sólo ha crecido dos centésimas, en

1 su peso específico respecto al global de la
 - economía española, entre 1997 y 2002.

- En términos per cápita, los resultados
 5 no son mucho más expansivos. Aunque el
 - producto por habitante generado en
 - Extremadura se ha incrementado por
 - encima de la media española en estos
 - últimos años, la realidad es que estamos
 10 aún por debajo del 66% respecto al índi-
 - ce nacional.

- Según datos publicados por el Instituto
 - Nacional de Estadística hace unos meses,
 15 revelaban que el PIB de cada habitante en
 - términos de paridad de poder adquisitivo
 - en España representaba el 84% de la media
 - en la Unión Europea (seis puntos superior al
 - del 95) Este indicador esconde importantes
 20 divergencias entre las regiones españolas,
 - situando a Extremadura en el último lugar
 - de las Comunidades Autónomas españolas
 - (treinta puntos por debajo de la media, a
 - pesar de haber crecido cinco puntos por-
 25 centuales desde 1995), muy lejos de las
 - otras Comunidades de nuestro entorno.

- Como se decía, nuestra región no ha
 - permanecido ajena a la desaceleración
 30 económica mundial, retrasándose una vez
 - más la recuperación insistentemente anun-
 - ciada. Sin embargo, Extremadura ha sido la
 - quinta región española que más creció en
 - el año 2002, en términos reales (2,17%
 35 frente al 2,01% nacional). La distribución
 - de este crecimiento, por ramas de activi-
 - dad, muestra que la construcción sigue
 - como principal factor de crecimiento, fren-
 - te a un comportamiento recesivo de la
 40 actividad industrial aunque se vea compen-
 - sado por el subsector energético. El sector
 - servicios no muestra signos de recupera-
 - ción en lo que respecta a servicios destina-
 - dos al mercado, frente a los signos de revi-
 45 talización de los otros servicios.

1 El cuanto al mercado de trabajo,
- Extremadura ha estado y continúa estan-
- do marcada por elevados y persistentes
- niveles de desempleo y de alta precarie-
5 dad laboral, superando con creces las
- medias españolas.

- La población ocupada en los últimos
- años ha tenido un comportamiento alcis-
10 ta. Ahora bien, podemos distinguir dos
- periodos diferenciados: una tendencia de
- crecimiento estable tras la crisis de princi-
- pios de los noventa que despega notable-
- mente en los años 99 y 2000. Seguida de
15 una etapa de clara ralentización y parón
- en el ritmo de crecimiento del empleo. El
- cambio en el ciclo económico que
- empezó a vislumbrarse a finales del año
- 2000, se ha trasladó al mercado de traba-
20 jo con una disminución de la tasa de varia-
- ción de la ocupación en los ejercicios
- 2000,2001 y 2002. Sin embargo a partir
- del segundo trimestre del 2003 la evolu-
- ción de la ocupación en Extremadura,
25 parece indicar una mejoría con respecto
- al año anterior, superando la media
- española y mostrando indicios de recupe-
- ración en el ritmo de creación de empleo.

30 Prácticamente el 100% de las perso-
- nas que se incorporaron al mercado de
- trabajo en el último año en Extremadura
- han sido mujeres. Este es un dato de gran
- importancia dada la baja actividad laboral
35 femenina que muestra el mercado extre-
- meño respecto a la media española.
- Mientras que la tasa de actividad femeni-
- na en el total nacional es de un 43,5%, en
- nuestra región no alcanza el 40%.

40 La cifra global de desempleo en
- Extremadura, según la Encuesta de
- Población Activa, se sitúa en las 74.000
- personas. Sin embargo, si lo medimos
45 siguiendo la antigua definición de desem-

1 pleo modificada por la Oficina de
- Estadística Europea en 2002, es decir,
- incluyendo a los parados que acudieron a
- los centros de empleo con una periodicidad superior al mes, el volumen de paro alcanzaría las 107.400 personas.

- Tras este cambio metodológico,
- impuesto desde el Eurostat para homo-
10 geneizarnos a las Encuestas de Fuerza de
- Trabajo europeas, en Extremadura hubo
- un importante volumen de desemplea-
- dos/as que pasaron a ser considerados
- como población inactiva. A pesar de todo
15 ello, la tasa de paro en Extremadura sigue
- niveles preocupantes (el 16,1% para el
- tercer trimestre de 2003), superando en
- más de cuatro puntos la nacional.

20 Los datos desagregados arrojan luz
- sobre los colectivos más desfavorecidos
- en el mercado de trabajo: las mujeres en
- Extremadura están doblemente castiga-
- das por el desempleo, por un lado su tasa
25 de paro (24,5%) duplica a la de los hom-
- bres (10,9%) y, por otro, sufren una de
- las tasas más elevadas de todo el territo-
- rio nacional, tan sólo superada por la
- Comunidad Autónoma de Andalucía.

30 La población más joven también
- soporta elevados niveles de desempleo, y
- al igual que las mujeres, detentan las
- mayores tasas de precariedad laboral.
35 Así, casi la cuarta parte de los menores
- de 25 años activos en Extremadura no
- encuentra un empleo. A esto hay que
- sumar tasas de actividad inferiores a la
- media y, por supuesto, niveles de ocupa-
- ción más reducida que las de la media
- española, con las consecuencias que
- estos factores generan sobre el desarro-
- llo social futuro.

45

- 1** Por último, apuntar el uso excesivo de
- la contratación temporal por parte de las
 - empresas extremeñas: el 46% de las per-
 - sonas asalariadas dentro del ámbito del
- 5** sector privado tienen un contrato tem-
- poral. No obstante, resulta preocupante
 - que el 45% de las mujeres contratadas
 - por el Sector Público en Extremadura
 - posean un contrato temporal y precario.

10

2.2 Extremadura y Europa

-

- Por otro lado, el desarrollo de
- Extremadura camina inexorablemente
 - unido al de la Unión Europea. Esto, junto
- 15** a la Constitución Española de 1978 y el
- Estatuto de Autonomía de 1983, son los
 - hechos más relevantes de la historia de la
 - Comunidad Autónoma.

20

- Ahora que se está redefiniendo la
 - Unión, coincidiendo la Constitución
 - Europea y la ampliación a veinticinco de
 - los países miembros, el futuro de la
- 25** región también va a depender del resul-
- tado de ambas variables.

-

- La aprobación de una Constitución
 - para toda la ciudadanía europea ha de
- 30** considerarse como un avance político en
- una estructura supranacional marcada
 - por lo económico. Es necesario que la
 - cohesión social y la cohesión territorial
 - sean señas de identidad de la Carta
- 35** Magna que finalmente se apruebe.

-

- Si la armonización de derechos socia-
 - les parece un empeño difícil de alcanzar a
 - corto plazo, no lo es menos el de la
- 40** homogeneización fiscal. Sería éste un ins-
- trumento europeo de redistribución de
 - la riqueza de forma directa, evitando
 - como sucede en estos momentos que se
 - realice por instrumentos indirectos como
- 45** los Fondos Estructurales y de Cohesión.

- 1** La consecución de este objetivo se
- verá perjudicada si desde los Estados
 - miembros se continúa con la política de
 - rebajas fiscales como método de compe-
- 5** tencia de economías, una vez unificada la
- moneda para todos ellos – al menos en la
 - zona euro-. La renacionalización del pen-
 - samiento económico y fiscal juega en
 - contra de los intereses de regiones desfa-
 - vorecidas como Extremadura.

10

-

- En este momento constituyente,
- nuestra reivindicación de un presupuesto
 - comunitario dotado con el 3 por ciento
- 15** del PIB ha de cobrar intensidad como
- garantía de políticas de igualdad entre
 - ciudadanos y de cohesión territorial
 - entre entidades regionales.

-

- 20** Los países de pronta incorporación
- necesitan de la Unión Europea, como
 - España en el momento de su adhesión. No
 - es una amenaza, es una oportunidad políti-
 - ca y social para toda Europa. Así, y frente a
- 25** quienes hacen una lectura negativa por la
- menor dotación de fondos que llegará a las
 - regiones en el futuro, desde CC.OO. de
 - Extremadura confrontamos la exigencia de
 - un presupuesto suficientemente dotado de
 - recursos. Debe ser compatible la conver-
- 30** gencia de Extremadura con la media euro-
- pea y la de los nuevos países.

-

- Quienes no lo entiendan así, refugian
- su negativismo en una forma de competir
 - basada exclusivamente en los salarios,
 - que no sirve para la Europa ampliada, ni
 - para cualquier otro escenario.

-

- 40** Desde CC.OO. demandamos una
- mayor implicación de las administraciones
 - para pertrechar a la economía regional de
 - mayor competitividad, dedicando con
 - más efectividad a este objetivo la segunda
- 45** parte del actual Marco Comunitario de

1 Apoyo, a partir del nuevo septenio que
comenzará en 2007.

-
- Todo esto nos lleva a seguir apostan-
5 do por un modelo de desarrollo basado
- en un fortalecimiento del tejido producti-
- vo sobre la base de competir con valor
- añadido, que incorpore los valores de
- sostenibilidad, estabilidad, seguridad e
10 igualdad; y que aproveche las potenciali-
- dades no suficientemente desarrolladas
- de nuestra región, entre otras, la mayor
- biodiversidad y las energías renovables.

15 Es necesario, así mismo, una acción en
- positivo y diferenciadora en la mejora de
- las políticas inversoras por parte del
- Gobierno del Estado en Extremadura;
- cuestión ineludible por solidaridad y si se
20 quieren verdaderas transformaciones
- estructurales de nuestro ámbito socioe-
- conómico. Lo que no quita que interna-
- mente, en el seno de nuestra Comunidad,
- se arbitre un debate, del que necesaria-
25 mente debemos participar, sobre diversas
- realidades estructurales, históricas,
- geográficas, de población, etc., que en
- función de su aceptación o transforma-
- ción, perfilan y condicionan nuestro desa-
30 rrollo.

-
- Seguiremos reivindicando e impulsan-
- do un sistema público de protección
- social que afronte, con especial relevan-
35 cia, las modificaciones derivadas de las
- nuevas formas de organización del traba-
- jo y desarrollo profesional, de la integra-
- ción laboral de las mujeres, de la necesi-
- dad de prestar una mayor atención alas
40 personas con discapacidad y del acceso al
- sistema de protección social de los inmi-
- grantes.

- Para lo que, confederalmente, será
45 necesario impulsar políticas de conver-

1 gencia entre los regímenes especiales y el
- Régimen General, combinando aporta-
- ciones con niveles de protección adecua-
- dos. Muy especialmente, abogamos por
5 el tratamiento de medidas específicas
- que permitan avanzar hasta la convergen-
- cia real del Régimen Especial Agrario
- (cotizaciones, incapacidad temporal, jubi-
- lación, desempleo).

10
-
-
-

15
-
-
-

20
-
-
-

25
-
-
-

30
-
-
-

35
-
-
-

40
-
-
-

45

1 3. EL DESARROLLO DE LA - ACCIÓN SINDICAL

5 3.1 La Acción Sindical para la mejora - del tejido productivo y el empleo

- Si España presenta déficits importantes
- en cuestiones esenciales como el empleo,
- la precariedad y la salud laboral; carencias
10 en inversiones en investigación, desarrollo
- e innovación tecnológica, en la adaptación
- medioambiental de las empresas y en la
- formación y cualificación de trabajadores y
- trabajadoras; éstos se agravan hasta alcan-
15 zar cotas exponenciales, cuando analiza-
- mos el tejido productivo en Extremadura,
- unido todo ello también a las especiales
- características de la distribución sectorial
- aquí existente, a pesar de los esfuerzos
20 desarrollados y avances conseguidos en
- los últimos años.

- Extremadura se sitúa, además, como la
- región española con los costes laborales
25 más bajos, (en torno al 80% de la media),
- habiéndose precipitado esta bajada de
- costes en los últimos años de manera sig-
- nificativa, aunque de forma bastante
- homogénea entre los distintos sectores,
30 especialmente en construcción y los ser-
- vicios. Sin duda alguna, son múltiples los
- factores que influyen en esta posición,
- pero hay factores que lo hacen de mane-
- ra destacada como es la entrada de mano
35 de obra barata en el mercado de trabajo
- y muy significativamente la procedente de
- mujeres, jóvenes y emigrantes.

- Esta situación además de incidir muy
40 negativamente en la productividad de
- nuestras empresas, está provocando una
- disminución de la competitividad, aleján-
- dose de lo que algunos podían pensar,
- para pasar a ser un factor de competen-
45 cia desleal y de incidencia muy negativa

1 sobre el consumo y el ahorro, al provo-
- car un empobrecimiento real y paulatino
- entre las familias, con la consiguiente
- repercusión que ello conlleva para la eco-
5 nomía general de la región.

- Si a todo esto añadimos, el desplaza-
- miento sectorial al que se ha visto aboca-
- da la actividad productiva en Extremadura
10 (muy especialmente en lo que afecta a los
- sectores primario y terciario), la escasez
- de tejido industrial, los cambios en la orga-
- nización del trabajo, las adaptaciones del
- empleo a nuevas realidades productivas, la
15 descentralización y subcontratación de
- actividades, etc.; concluiremos con rotun-
- didad en la necesidad que el Sindicato
- tiene para intervenir en estos procesos.

20 En este sentido tres objetivos marca-
- dos confederalmente deben cobrar, para
- nosotros, especial relevancia:

- • Promover un modelo de desarrollo
25 sostenible, basado en el conoci-
- miento, en la inversión tecnológica,
- en la empresa innovada y socialmen-
- te responsable y en la mejora de la
- productividad del factor trabajo.

30 • Incrementar el empleo y asegurar la
- estabilidad de éste, la seguridad en
- el trabajo, la formación permanen-
- te, como derechos laborales bási-
- cos y como factores que además
35 contribuyen a mejorar la competi-
- tividad de las empresas

- • Garantizar los derechos laborales
40 en un entorno cambiante para lo
- que hay que asegurar la capacidad
- de intervención sindical

- Para ello, desde CC.OO. seguiremos
45 reivindicando para Extremadura, tanto al

1 Gobierno Autonómico como al Estado,
 - unas políticas que promuevan el incremen-
 - to de la inversión en innovación, tecno-
 - logía, investigación, educación y formación.

5
 - Exigiremos la responsabilidad de
 - ambos gobiernos, especialmente al
 - Gobierno de España, de asumir las inver-
 - siones necesarias, costosas y de rentabili-
10 dad probable a largo plazo, para que
 - Extremadura tenga una convergencia real
 - en el menor plazo, posibilitando que los
 - esfuerzos no recaigan sólo en la ciuda-
 - danía extremeña, al tiempo de erradicar
15 el riesgo de descohesión social interre-
 - gional que nos amenaza.

- Seguiremos reivindicando una política
 - industrial para Extremadura que fomente
20 la diversificación sectorial, apostando por
 - sectores nuevos de alto componente tec-
 - nológico y promoviendo nuevas empre-
 - sas. Que fomente la diversificación terri-
 - torial como factor de cohesión y que
25 inste a la cooperación supramunicipal
 - para la instalación de nuevos proyectos
 - empresariales. Una política industrial que
 - apueste por proyectos empresariales a
 - largo plazo, rentables en términos socia-
30 les: con empleo de calidad, sin riesgos
 - medioambientales, basado en la mejora
 - de la productividad y con el tamaño críti-
 - co suficiente, que permitan niveles renta-
 - bles de competencia.

35
 - Se hace necesario, así mismo, el cam-
 - bio estratégico en la orientación de los
 - instrumentos públicos de intervención en
 - las políticas industriales, como en la
40 Sociedad de Fomento Industrial de
 - Extremadura (SOFIEX), para permitir
 - que pueda participar en empresas ya
 - constituidas y, en cualquier caso, que esta
 - participación pueda ser en mayoría en el
45 accionariado.

1 Es necesario seguir avanzando en una
 - política de infraestructuras de acompaña-
 - miento. La extensión territorial de la red
 - gasística, la eléctrica de alta tensión y la
5 banda ancha en las comunicaciones,
 - deben ser elementos claves para esta
 - política. Mención especial en este sentido
 - merece la política de infraestructuras via-
 - rias y de transportes. La agilidad en la
10 conclusión de la Autovía de la Plata es
 - fundamental, junto a la red de autovías
 - autonómicas.

- En cuanto al transporte ferroviario,
15 parece lógica la expectación despertada
 - por el Tren de Alta Velocidad y su paso
 - por Extremadura, camino de Portugal. A
 - pesar de las dudas y expectativas pen-
 - dientes de resolver en cuanto a inversio-
 - nes y tipo de éstas, fechas de ejecución
20 de los proyectos, financiación, estaciones
 - y paradas, etc., lo entendemos y saluda-
 - mos como un elemento importante para
 - la modernización de las comunicaciones
25 en nuestra región y por consiguiente,
 - como una ventaja comparativa más.

- Pero más importante, fundamental y
 - prioritario para la economía regional y
 - para la mejora de nuestro tejido produc-
30 tivo, es modernizar la red convencional
 - de ferrocarril en Extremadura, así como
 - todo lo concerniente al transporte de
 - mercancías por ferrocarril: infraestructu-
35 ras de vías, estaciones y la salida marítima
 - por vía rápida de nuestras mercancías
 - (Huelva, Setúbal).

- Por otro lado, debemos sentar las
40 bases de un nuevo sistema productivo
 - compatible con los nuevos modelos de
 - desarrollo sostenible, básicamente bajo
 - las premisas de la disminución de la can-
 - tidad de energía y materiales empleados
45 en la producción de bienes y servicios y la

1 adopción de sistemas de producción limpia, a lo largo de todo el proceso productivo y de consumo.

5 Extremadura, a pesar de la apariencia de “paraíso natural”, no esta haciendo bien los deberes. Así, los últimos datos sobre emisión de gases de efecto invernadero reflejan un aumento del 51,24 % desde 1990 hasta 2002, muy lejos del compromiso español de no superar el 15 % hasta 2010, para cumplir el Protocolo de Kioto.

15 En el sector de las energías renovables, es necesaria una apuesta decidida desde la Administración regional por una potenciación del desarrollo energético e industrial de las energías renovables, es urgente un Plan Regional de Fomento de las Energías Renovables.

25 En este sentido, la Junta de Extremadura deberá hacer los esfuerzos necesarios, apoyando con recursos, para la modernización de las empresas en cuestiones de ahorro y eficiencia energética, así como en el uso de las energías renovables. Estos deben ser ejes rectores, entre otros, de los Programas de Desarrollo Industrial y Empresarial.

35 Por parte de las empresas, estas deberán tener en cuenta la necesidad de proteger el medio ambiente, la salud y la seguridad publica y de realizar sus actividades de una manera que contribuya al objetivo más amplio del desarrollo sostenible. En concreto, las empresas deberán:

- 40** • Establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental.
- Evaluar, y tener en cuenta en la toma de decisiones, los impactos previsibles relacionados con el

1 medio ambiente, la salud y la seguridad.

5 • Mantener planes de emergencia destinados a prevenir, atenuar y controlar los daños graves para el medio ambiente y la salud derivados de sus actividades.

10 • Adoptar tecnologías y procedimientos que no tengan efectos medioambientales negativos, que sean eficientes en cuanto al consumo de energía y de recursos naturales, que puedan reutilizarse, reciclarse o eliminarse de manera segura.

20 • Negociar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras acerca de todas estas cuestiones.

25 Según el Libro Verde de la Comisión Europea “*Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*”, es necesario que las empresas extremeñas asuman su responsabilidad social, adquiriendo compromisos más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales (que deben cumplir en cualquier caso), elevando los niveles de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos humanos.

35 La protección del medio ambiente es un objetivo estrechamente ligado estratégicamente a nuestro sistema productivo, con más empleos, cada día, vinculados directamente a ésta. Por ello, la potenciación y configuración de más y mejores servicios públicos que protejan nuestro entorno natural debe convertirse en aspiración permanente, también desde el punto de vista del empleo y el desarrollo, debiendo culminar con la elaboración y

- 1** puesta en marcha de un Plan Integral para
 - Extremadura de Protección del Medio
 - Ambiente, que incida muy especialmente
 - en la prevención de las catástrofes medio
5 ambientales, con mayor coordinación y
 - mas dotación para los medios hoy exis-
 - tentes.

- En aquellas materias relacionadas con
10 las políticas de empleo, deberá promo-
 - verse una política activa que desarrolle
 - equipamientos e infraestructuras de
 - interés general frente a incentivos econó-
 - micos individuales y reducciones fiscales
15 indiscriminadas. Además de exigir una
 - política educativa basada en la calidad de
 - la institución pública (escuela y universi-
 - dad), en el prestigio de la formación pro-
 - fesional reglada, en la integración de las
20 distintas ofertas formativas (reglada ocu-
 - pacional y continua) y en el reconoci-
 - miento de la cualificación, así como en la
 - adaptación de la formación profesional a
 - objetivos y colectivos específicos.

- 25**
 - Más concretamente estas medidas
 - pasan por:

- • El reconocimiento del Servicio
30 Extremeño de Empleo (SEXPE)
 - como instrumento fundamental de la
 - Comunidad Autónoma para la mejo-
 - ra de la empleabilidad de los trabaja-
 - dores y las trabajadoras en todas las
35 acciones relacionadas con el empleo.
 - Por lo que reclamamos su mejora y
 - modernización, la potenciación de los
 - aspectos relacionados con la informa-
 - ción, la promoción y divulgación de
40 acciones y su adecuación a las nuevas
 - tecnologías; basando su actuación en
 - una política activa de intermediación
 - laboral con presencia constante en el
 - mercado de trabajo; todo ello reactivando la participación de los agentes
45

- 1** sociales y económicos a través del
 - Consejo General de Empleo del
 - SEXPE, desarrollando Comisiones
 - Técnicas tripartitas vinculadas al
5 Observatorio de las Ocupaciones y al
 - Consejo de Extremadura de la
 - Formación Profesional.

- Creación de una Comisión Regional
 de Seguimiento de la Contratación
 formada por el SEXPE y los agentes
 sociales y económicos para llevar a
 cabo un seguimiento puntual de la
 contratación a la vez de diseñar pla-
 nes de lucha contra la contratación
 fraudulenta, la economía ilegal y
 contra la precariedad. Se hace nece-
 sario revalorizar las instituciones
 laborales y exigir más medios para
 hacer de la inspección de trabajo un
 verdadero instrumento para el ase-
 soramiento, la vigilancia y control en
 el cumplimiento de la normativa
 laboral.

- 25**
 • Condicionar las ayudas públicas a
 las empresas a la modernización de
 las relaciones laborales: estabilidad,
 igualdad y no-discriminación en el
 trabajo, conciliación vida familiar y
 laboral, salud laboral y medioam-
 biental, empleo femenino, ocupabi-
 lidad de sectores desfavorecidos,
 formación continua, etc.

- Racionalizar las políticas formativas
 con la dinámica reordenación de
 los ciclos formativos de la
 Formación Profesional, adaptándo-
 los a nuestro tejido productivo,
 desarrollando la relación entre la
 formación continua y la negocia-
 ción colectiva sectorial e incorpo-
 rando apoyo a las PYMES a través
 del subsistema de formación conti-

- 1 nua en cuantía y ayudas suficientes
- para la organización de la misma.
- Potenciando al mismo tiempo una
- formación ocupacional en todas sus
5 modalidades a nuestra realidad
- productiva y relacionada verdade-
- ramente con las posibilidades rea-
- les de empleabilidad.
-
10 • Crear un Plan Extremeño de
- Formación Profesional, negociado
- entre la Administración Autonómica
- y los Agentes Sociales y Económicos,
- que contextualizado en el nuevo
15 Marco Legal de las Cualificaciones
- Profesionales y de la Formación
- Profesional, defina los ejes básicos y
- planes de actuación sobre el desarro-
- llo del Sistema Integrado de
20 Cualificaciones Profesionales y
- Formación Profesional, el estableci-
- miento de un Catálogo Modular
- Formativo e Referencias, la creación
- de una Red Coordinada de Centros
25 Integrados, la implantación de un sis-
- tema integrado de Información y
- Orientación Profesional y la detec-
- ción de Cualificaciones profesionales
- y oferta de la FP. en el entorno pro-
30 ductivo. Para todo ello el citado Plan
- deberá incorporar de forma clara una
- memoria económica que lo posibilite.
-
- En lo concerniente a la formación y
35 orientación, desde CC.OO. seguimos apos-
- tando por una intervención directa a través
- de la Fundación Formación y Empleo de
- CC.OO. (FOREM – Extremadura). Para
- mejorar esta intervención, internamente
40 seguiremos potenciando la Comisión
- Territorial de Formación, como órgano que,
- con la presencia y cada vez más protagonis-
- mo de todas las estructuras de rama de la
- Unión Regional, oriente y modele las políti-
45 cas del Sindicato en materia de formación.

1 3.2 La Acción Sindical para la nego- - ciación colectiva

- -
- Hacer de la negociación colectiva, en
5 todos sus ámbitos y en su más amplio
- sentido, la actividad esencial del sindicato
- debe ser uno de nuestros principales
- objetivos para el próximo período.
-
10 A pesar de los avances experimenta-
- dos en el campo de la negociación colec-
- tiva, tanto en articulación como en con-
- tenidos, no es menos cierto que aún
- padece múltiples carencias que dificultan
15 su eficacia.
-
- Es necesario revisar contenidos,
- ampliarlos y enfrentarse a los nuevos
- retos que presenta la desarticulación de
20 las relaciones laborales y del sistema pro-
- ductivo. Hay que entrar de lleno la parti-
- cipación de la organización del trabajo y
- todas sus vinculaciones, abordar todo lo
- relacionado con la salud laboral y medio-
25 ambiental, la subcontratación y la utiliza-
- ción de las empresas de trabajo tempo-
- ral, la formación continua, la previsión
- social complementaria, las modificacio-
- nes de la estructura productiva, etc.
30
- Hay que superar la dificultad que
- tenemos para que los trabajadores y tra-
- bajadoras perciban al convenio colectivo
- como su fuente básica de derechos, y por
35 la que merece la pena reivindicar, movili-
- zarse y organizarse. En ese mismo senti-
- do, cabe superar los problemas de legiti-
- midad de algunas partes para negociar,
- resolver los problemas de concurrencia,
40 estructura y articulación de convenios,
- con el fin de dar cobertura a los innume-
- rables trabajadores y trabajadoras que
- aún no cuenta en nuestra región con un
- convenio colectivo de referencia.
45

1 Sin embargo, aunque en este campo
 - como en otros de la acción sindical no hay
 - previos, si debemos situar estratégicamente
 - prioridades. Estas pasan, indudablemente,
5 te, por una mejora sustancial del poder
 - adquisitivo de los salarios de los trabajado-
 - res y trabajadoras de Extremadura, con
 - especial incidencia en los más bajos. Pero
 - también, por la estabilidad de los empleos
10 y su calidad, la igualdad de trato como prin-
 - cipio de actuación con todos los colectivos,
 - en especial entre hombres y mujeres y
 - muy concretamente en lo que a retribu-
 - ciones se refiere.

15
 - Sólo con planes organizativos de cada
 - una de las federaciones regionales y
 - demás estructuras de rama, que contem-
 - plen estas prioridades estratégicas y que
20 potencien la participación activa de los
 - afiliados y afiliadas, desde los centros de
 - trabajo, será posible establecer una cul-
 - tura capaz de situar a la negociación
 - colectiva como principio y fin de toda
25 acción sindical. Destinada ésta a disputar,
 - cada vez en mayor medida, la parte
 - correspondiente a los trabajadores y tra-
 - bajadoras en el conflicto capital- trabajo,
 - al mismo tiempo que valoriza al sindicato
30 como único protagonista organizativo
 - necesario y eficaz en esta disputa.

- Se hace necesario, también, romper la
 - atomización que nuestra región padece en
35 los convenios sectoriales, en unos casos
 - con la provincialización de los mismos y en
 - otros con la disgregación subsectorial
 - (valga de ejemplo, los cinco convenios de
 - los distintos subsectores del comercio en
40 la provincia de Badajoz). Para ello, hay tra-
 - bajar desde todos los frentes y coordina-
 - damente: normativo, institucional, territo-
 - rial y sectorial. Pero una vez más, es fun-
 - damental el concurso de la base trabaja-
45 dora para la transformación, lo que

1 además de exigirnos federalmente implan-
 - tación en las empresas, requiere que esta
 - implantación se traduzca en motivación y
 - fuerza transformadora.

5
 - Todas las estructuras de rama deberán
 - articular, así mismo, unos planes de tra-
 - bajo especialmente destinados a la parti-
 - cipación de las mujeres y los jóvenes en
10 los procesos de negociación colectiva,
 - para que sean protagonistas de sus rei-
 - vindicaciones, reforzando su papel en las
 - comisiones de negociación, comisiones
 - paritarias de los convenios colectivos y
15 demás foros de la negociación colectiva.

- Una preocupación de primer nivel
 - estriba en el grado de aplicación actual de
 - los convenios colectivos, sobre todo en
20 las cuestiones básicas. Por lo que todas las
 - estructuras de rama deberán realizar
 - balance periódicos de la negociación
 - colectiva que incluyan necesariamente,
 - una evaluación de la aplicación efectiva de
25 los convenios en los centros de trabajo.

- En otro orden de cosas, se hace nece-
 - saria la potenciación de aquellos instru-
 - mentos de carácter regional, en los que
 - estamos presentes sindicatos y empresa-
30 rios, como el Consejo de Relaciones
 - Laborales, etc., que pueden realizar una
 - labor complementaria eficaz en todo lo
 - relacionado con la negociación colectiva.

35
 - Desde la Comisión Ejecutiva de la
 - Unión Regional se elaborarán sendos
 - protocolos de relación y funcionamiento
 - entre los distintos Gabinetes del
40 Sindicato (Jurídico, Económico y de Salud
 - Laboral) y las estructuras del sindicato
 - para coadyuvar iniciativas y propuestas
 - que permitan una mejora sustancial del
 - soporte técnico para la negociación
45 colectiva.

1 3.3 La Acción Sindical para la igualdad - de trato en el empleo

-
- No puede construirse un futuro de
5 empleo de calidad sobre la base de la dis-
- criminación, donde no se reconozca la
- diversidad y la igualdad. Por lo que pro-
- mover la igualdad de trato en el empleo y
- en las condiciones laborales de todos los
10 trabajadores y trabajadoras, de las muje-
- res, de los jóvenes, de los que sufren una
- discapacidad, de los inmigrantes, elimi-
- nando las barreras sociales, culturales y
- contractuales; pasa por ser uno de los
15 objetivos más prioritarios de CC.OO.
- para los próximos años y muy especial-
- mente en Extremadura.

- Debemos fijar este objetivo en todos
20 los aspectos de la acción sindical, pero
- muy especialmente y con mayor relevan-
- cia en la negociación colectiva, trasladan-
- do con fuerza estos temas a la acción en
- los centros de trabajo.

25 3.3.1 Mujer

- La baja tasa de actividad y de empleo,
- la fuerte precariedad en la contratación
30 que sufren las mujeres en nuestra
- Comunidad Autónoma, las diferencias
- retributivas (en Extremadura las mujeres
- gana un 40% menos que los hombres),
- las diferencias debidas a causas estructu-
35 rales (modalidades de contratación, esca-
- sa diversificación sectorial y ocupacional),
- así como esas otras derivadas de la per-
- sistente minusvaloración del trabajo rea-
- lizado por mujeres, etc.; nos obligan a
40 abordar esta situación forma prioritaria, a
- través de un conjunto de propuestas para
- las políticas de empleo y para la negocia-
- ción colectiva en la constante apuesta de
- CC.OO. por la transversalidad de género.

45

1 Para ello proponemos una serie de
- acciones encaminadas a:

-
- • Impulsar la contratación y estabilidad
5 de mujeres en todos los sectores de
- actividad, fomentando la inserción
- en aquellas actividades donde la
- mujer este poco representada.
- 10 • Establecer acciones combinadas de
- formación y contratación, propo-
- niendo programas concretos de
- formación vinculados a la contrata-
- ción mediante orientación e itine-
15 rarios integrados de inserción
-
- • Promover convenios de colabora-
- ción con empresas que se presten a
- dicho itinerario de inserción inte-
20 grada
-
- • Fomentar la inserción laboral de las
- mujeres a través de la cobertura de
- los Servicios Sociales, servicios de
25 proximidad y nuevos yacimientos
- de empleo.
-
- • Establecer acuerdos en las empre-
- sas para la contratación indefinida
30 y/o la conversión de contratos tem-
- porales en indefinidos, en aquellos
- sectores donde la temporalidad sea
- más elevada.
- 35 • Hacer un seguimiento de la contrata-
- ción a través del Servicio Extremeño
- de Empleo (SEXPE), que permita
- actuaciones para corregir tendencias
- negativas e impulsar acciones que
40 reduzcan la temporalidad.
-
- • Exigir la formación a profesionales
- de la Inspección de Trabajo en dis-
- criminación de género.

45

- 1 • Impulsar proyectos formativos en
- nuevas tecnologías específicamente
- para mujeres, así como aquellos
- otros que garanticen la formación
- 5 de las mujeres con categorías pro-
- fesionales más bajas, proporcionan-
- do mayores oportunidades para la
- promoción y la movilidad funcional.
-
- 10 • Establecer medidas efectivas que
- faciliten la Conciliación de la Vida
- Familiar y Laboral, desarrollando
- campañas de sensibilización en los
- centros de trabajo y haciendo com-
- 15 patible los horarios escolares con
- los laborales, comenzando por pro-
- piciar definitivamente una ley de 35
- horas semanales.
-
- 20 • Para favorecer prioritariamente a
- las trabajadoras con relación laboral
- muy precaria, se propone el esta-
- blecimiento, con carácter autonó-
- mico, de un subsidio que palie la
- 25 exigencia de los 180 días de cotiza-
- ción necesarios para poder acceder
- a la prestación de maternidad,
- durante el periodo de las seis sema-
- nas de descanso obligatorio tras el
- 30 parto.
-
- • Potenciar los servicios públicos de
- atención a las personas dependien-
- tes como medida horizontal para
- 35 favorecer una mayor presencia de
- las mujeres en el empleo y la conci-
- liación de la vida laboral y familiar
- de ambos sexos.
-
- 40 • En el ámbito interno y en el próxi-
- mo periodo, todas las estructuras
- de la Unión Regional debemos
- poner en marcha planes de trabajo
- específicos, encaminados a dar res-
- 45 puestas las problemáticas relacio-

- 1 - nas con la prevención en cuanto
- a la salud diferencial de las mujeres
- trabajadoras, los riesgos para éstas
- derivados de la organización del
- 5 trabajo, los riesgos productivos y
- los específicos de género (doble
- presencia, acoso sexual, la discrimi-
- nación y la exigencia en cuanto a
- imagen y comportamiento).

10 3.3.2 Jóvenes

- En el caso de los jóvenes y las jóvenes,
- hacer efectivo el derecho a la igualdad de
- 15 trato pasa fundamentalmente por el acce-
- so al empleo y romper con la precariedad
- existente. Es, por tanto, acceder a un
- empleo de calidad acorde a la formación
- y titulación académica obtenida, con un
- 20 contrato de trabajo frente a la condición
- de falso autónomo y becario permanente
- y donde el tiempo de trabajo tenga límite
- frente a la disponibilidad absoluta, requi-
- riendo así mismo igualdad salarial. Esto
- 25 también debe tener una traducción en las
- posibilidades reales de emancipación.
-

- Desde todas las estructuras sindicales
- y desde todos los aspectos de la acción
- 30 sindical, muy especialmente desde la
- negociación colectiva y la acción directa
- en los centros de trabajo, debemos poner
- en marcha mecanismos para combatir la
- precariedad a la que se ve sometida la
- 35 juventud, teniendo en cuenta todos aque-
- llos elementos que la conforman.
-

- Es preciso también, hacer especial
- incidencia en todas esas situaciones de
- 40 trabajo donde no existe una relación
- laboral reconocida (becarios, falsos autó-
- nomos, voluntariado, etc.)
-

- Se hace necesario así mismo, desde
- 45 una perspectiva más social, incidir en

1 aspectos relacionados con la educación y
 - la formación, la información, el debate, la
 - comunicación y la integración. Lo que
 - implica la presencia permanente del sin-
 5 dicato entre el colectivo joven y por
 - ende, en los foros donde estos se mue-
 - ven y tienen sus intereses. Especial
 - importancia, en este sentido, deben
 - tener los centros de formación profesio-
 10 nal, los centros universitarios, las escue-
 - las taller, casas de oficios y otros centros
 - formativos.

- Desde una punto de vista organizati-
 15 vo, el Departamento de Juventud de
 - CC.OO. de Extremadura tendrá la consi-
 - deración de Secretaría en el seno de la
 - Comisión Ejecutiva, que desde una con-
 - cepción integral de las problemáticas de
 20 la juventud y en estrecha colaboración
 - con otras secretarías, muy especialmente
 - con las de Mujer y Política Social, canalice
 - las políticas sindicales específicas para
 - este colectivo.

25 3.3.3 Inmigrantes

- Desde CC.OO., seguiremos apostan-
 - do por el reforzamiento del trabajo sindi-
 30 cal con los trabajadores y las trabajadoras
 - inmigrantes para combatir los factores
 - que empujan hacia su marginación laboral
 - y social.

35 Este colectivo, que se encuentra en
 - constante evolución, incrementando su
 - incorporación permanente al mercado
 - de trabajo y no siempre con las suficien-
 - tes garantías laborales, nos plantea un
 40 reto importante para la defensa de sus
 - derechos fundamentales y para conseguir
 - de los distintos poderes públicos, verda-
 - deras políticas que equilibren la integra-
 - ción sociolaboral en igualdad de condi-
 45 ciones.

1 Debemos tomar conciencia definitiva-
 - mente que las condiciones sociolaborales
 - de estos trabajadores y trabajadoras
 - están estrechamente ligada y vinculada a
 5 las condiciones del resto de extremeños
 - y extremeñas. Por lo que el eje vertebra-
 - dor de nuestra acción sindical para los
 - próximos años, sin olvidar la atención
 - social, debe centrarse en los aspectos
 10 más tradicionalmente considerados sindi-
 - cales y relacionados con las condiciones
 - de trabajo.

- El conjunto de las estructuras de rama
 15 de la Unión Regional, más específicamen-
 - te aquellas que se relacionan con las activi-
 - dades productivas y de servicios, en las
 - que se ubican mayor número de trabaja-
 - dores y trabajadoras inmigrantes, deberán
 20 realizar planes de acción específicos, diri-
 - gidos a exigir la igualdad de trato en las
 - condiciones de empleo y trabajo, especial-
 - mente en relación con las formas de con-
 - tratación, niveles de temporalidad y retri-
 25 buciones. Así mismo, desde una perspec-
 - tiva más organizativa se hace estratégica-
 - mente cada vez más necesario que estos
 - colectivos se incorporen a la negociación
 - colectiva, a la formación sindical, a la
 30 representación y la afiliación sindical.

3.3.4 Personas con discapacidad

- Para las personas con discapacidad, la
 35 igualdad de trato en el empleo pasa en
 - primer lugar por garantizar la inserción
 - laboral y social. Por lo que deberá impul-
 - sarse una verdadera integración laboral
 - en el empleo ordinario, especialmente a
 40 través del cumplimiento de la ley en
 - cuanto a las cuotas de reserva y garanti-
 - zando la igualdad de trato en la contrata-
 - ción, formación y promoción, en las
 - retribuciones, en la salud y seguridad en
 45 el trabajo, adecuando la regulación del

- 1** empleo protegido y garantizando también el derecho a la dignidad y autonomía, a una vida independiente y a la participación ciudadana

- 5**
- Desde CC.OO. se vienen desarrollando políticas y acciones encaminadas a la atención socio-laboral del colectivo de personas con discapacidad, psíquicos, físicos auditivos

- 10** y sensoriales, su incorporación al mercado laboral es y tiene que seguir siendo una prioridad para el sindicato.

-

- 15** Para avanzar en el objetivo de corregir la situación de desigualdad de las personas con discapacidad, durante los próximos años tendremos que trabajar sindicalmente desde la globalidad, para tratar de garantizar su acceso al mercado laboral en unas condiciones de no-discriminación, sino, en una efectiva igualdad de condiciones y de oportunidades, eliminando las barreras: laborales, arquitectónicas, de comunicación, etc.

- 20**
- -
 -

- 25**
- Para ello tendremos que potenciar y activar políticas de empleo, formativas y de cualificación profesional, así mismo comprometer a las administraciones en el cumplimiento de las normativas de acceso al empleo público, a fin de conseguir una integración socio-laboral real.

-

- 35** Es necesario una mayor sensibilización sindical hacia estos colectivos, en el dialogo social, negociación colectiva, salud laboral, y trato directo, a la vez que potenciar la afiliación de los mismos.

-

- 40** CC.OO. seguirá promoviendo, potenciando y proponiendo, mejoras en los acuerdos de la Mesa de Política Social para este colectivo en el marco de la vivienda, los transportes, la sanidad, la educación y la atención personal.

-

- 1** Es necesario que el sindicato dirija, en los próximos años, una atención preferente al mercado laboral en sectores como el empleo protegido en sus distintas formulas, empleo con apoyo, enclave laboral, centros especiales de empleo; dado que son los sectores que más trabajadores con discapacidad aglutinan.

-

10 3.4 La acción sindical para la mejora de la salud laboral

-

- 15** Los tres ejes en los que deberemos centrar el trabajo sindical en los próximos años se concretan en: marco institucional, acción sindical y desarrollo organizativo.

-

3.4.1 Marco Institucional:

-

- 20** Ante el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por parte de los empresarios, debemos seguir exigiendo a la Administración regional la implantación de Planes de Choque en las empresas de mayor siniestralidad, con mayor eficacia que la demostrada hasta ahora; queremos un mayor control y vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo y los técnicos del Comité Extremeño de Seguridad y Salud Laboral (CESSLA), además de exigir que se amplíen las plantillas de ambos cuerpos, exigencia que deberemos hacer al Ministerio de Trabajo y Junta de Extremadura.

- 35**
-

- 40** La coordinación de la Consejería del ramo con la Fiscalía, en la línea de lo acordado en el Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura en Prevención de Riesgos Laborales 2002-2003, con el objeto de establecer un cauce de comunicación y notificación de los posibles delitos cometidos en esta materia e instar a la Fiscalía para que actúen de oficio. Las sentencias produci-

- 45**
-

- 1 das en los últimos meses en algunos tri-
 - bunales en las que por diferentes motivos
 - se responsabiliza a los propios trabajado-
 - res de los accidentes laborales sufridos,
 5 hacen más necesaria y urgente nuestras
 - actuaciones frente a la Fiscalía.

- Con la Administración regional com-
 - partimos algunas ideas, que deben plas-
 10 marse en avances claros dentro de una
 - concepción integral de la salud, principal-
 - mente en su vigilancia. La promoción y
 - protección de la salud laboral, la preven-
 - ción de los factores de riesgo, la preven-
 15 ción y protección de la salud frente a las
 - sustancias susceptibles de generar
 - dependencia (drogas y alcohol) y su inci-
 - dencia en el ámbito laboral, en este sen-
 - tido deberemos impulsar una Comisión
 20 Mixta con presencia de los agentes socia-
 - les que impulse y posibilite la implanta-
 - ción de programas de prevención en la
 - empresa, así como el tratamiento de
 - cuestiones relacionadas con el alcohol y
 25 las drogas en el lugar de trabajo. También
 - la promoción y la protección de la salud
 - medioambiental, el control de la conta-
 - minación del aire, el agua y el suelo,
 - deben ser objeto de nuestra atención y
 30 control.

- Debemos seguir exigiendo el cumpli-
 - miento del Plan de Salud 2001-2004,
 - constituyéndose las unidades de salud
 35 laboral en las áreas de salud, dotadas de
 - los recursos materiales y humanos nece-
 - sarios y recogiendo los aspectos clínico-
 - laborales en las historias clínicas de aten-
 - ción primaria y especializada, con el fin
 40 de relacionar determinadas patologías
 - con los riesgos laborales de los usuarios.

- También en el reconocimiento del
 - daño tiene un papel la Consejería de
 45 Sanidad, la determinación correcta de

- 1 contingencias (común o profesional), y
 - todos los supuestos que se generan alre-
 - dedor del tratamiento de las patologías
 - originadas en, o por el ámbito laboral, y
 5 que casi siempre acaban en irregularida-
 - des cometidas por las Mutuas, desembo-
 - cando en situaciones de desamparo del
 - trabajador. En este sentido, debemos
 - seguir avanzando en la línea de trabajo
 10 iniciada con la Consejería, en cuanto a la
 - redacción de una instrucción a los médi-
 - cos de cabecera, orientando su trabajo
 - en los procesos o disconformidades con
 - las Mutuas por parte de los trabajadores
 15 y trabajadoras.

- En estas cuestiones, en el ámbito inter-
 - no, se precisa una coordinación cada vez
 - mayor con la Federación de Sanidad. La
 20 participación en el Consejo Extremeño
 - de Salud, en los Consejos de Salud de
 - Área y de Zona, es la mejor manera de
 - garantizar el cumplimiento de las tareas
 - que tienen encomendados los gestores de
 25 la sanidad publica extremeña.

- También se ha abierto un cauce de
 - participación a través del Consejo Asesor
 - de Medio Ambiente. La pertenencia a
 30 este Órgano nos debe facilitar el conoci-
 - miento y control de las condiciones
 - ambientales de las empresas extremeñas,
 - así como una mayor influencia en la deter-
 - minación de acciones a desarrollar dentro
 35 de ellas por parte de la Administración. La
 - Ley de Prevención y Control Integrado de
 - la Contaminación, establece nuevas con-
 - diciones ambientales para unas 300
 - empresas extremeñas, que tendrán que
 40 adaptarse a ella en un breve periodo de
 - tiempo, eliminando o minimizando la
 - emisión y el vertido de contaminantes
 - derivados de los procesos productivos, y
 - que tienen un impacto en el medio
 45 ambiente, en la salud publica y muy espe-

- 1 cialmente en la salud de los trabajadores y
- trabajadoras de dichas empresas.
-

3.4.2 Acción Sindical:

- 5
- En este nuevo periodo que comienza,
- las prioridades que establecemos en el
- desarrollo de la acción sindical, van enca-
- minadas a reforzar algunas de las cuestio-
- 10 nes en las que venimos trabajando tiem-
- po atrás y otras, que aunque novedosas
- también deben ser prioritarias.
-

- Debemos seguir desarrollando unos
- 15 planes de actividades con aquellas
- empresas que tienen una siniestralidad
- laboral por encima de la media de su sec-
- tor, hablamos de visitas a las empresas,
- formación, información y asesoramiento
- 20 a nuestros Delegados y Delegadas de
- Prevención. Debemos actuar con pronti-
- tud y eficacia en los casos de accidente
- mortal.
-

- 25 Continuar el trabajo en torno a la pre-
- vención y reconocimiento de las lesiones
- músculo- esqueléticas, el riesgo químico,
- con especial relevancia, los que actúan
- como disruptores endocrinos, los riesgos
- 30 psicosociales, los riesgos específicos de
- género como factor diferenciador en las
- evaluaciones de riesgo, la salud laboral de
- los jóvenes, con una problemática distin-
- ta en según que casos, la problemática de
- 35 los inmigrantes, también con sus carac-
- terísticas particulares.
-

- Seguir potenciando la Red de interlocu-
- ción con las Mutuas, para la resolución de
- 40 problemas derivados de la actividad desa-
- rrollada por éstas, bien sea en Contingencias
- Profesionales, Contingencias Comunes o
- como Servicio de Prevención ajeno, tendrá
- que seguir siendo otra de nuestras priorida-
- 45 des.

- 1 Las drogodependencias, en muchos
- casos potenciadas por un entorno laboral
- adverso, entendiendo que la drogode-
- pendencia es un problema de salud y que
- 5 nuestro enfoque debe ser el de actuar
- partiendo del conocimiento del proble-
- ma en las empresas y teniendo como
- objetivo alcanzar acuerdos de salud que
- garanticen la prevención y la asistencia en
- 10 los casos que así lo requieran.
-

- En este campo de actuación, diseñare-
- mos intervenciones negociables que
- incluyan: análisis de las condiciones labo-
- 15 rales, evaluación de riesgos, vigilancia de
- la salud y Planes globales de salud que
- incluyan programas de intervención en
- drogodependencias.
-

- 20 El trabajo con los Delegados y
- Delegadas de Prevención, en cuanto a su
- papel dentro de los Sistemas de Gestión
- Ambiental en las empresas, orientamos su
- participación principalmente a exigir el
- 25 cumplimiento de las leyes ambientales,
- especialmente la Ley de Prevención y
- Control Integrado de la Contaminación
- (IPPC). En este sentido, nuestros objeti-
- vos pasan por informar y formar a nues-
- 30 tros delegados y delegadas del contenido,
- requisitos e impacto de la Ley IPPC; de
- los recursos y posibilidades de los siste-
- mas de gestión ambiental certificables, en
- especial de los adheridos al reglamento
- 35 europeo EMAS (potocolo de gestión
- ambiental) como instrumento para cum-
- plir con dicha disposición legal y por tanto
- de la intervención sindical necesaria.
-

- 40 Estas tareas deberemos acometerlas
- desde dos ángulos: en los Convenios
- Colectivos y también desde nuestra par-
- ticipación-interlocución en el seno de la
- empresa. No lograremos tener sistemas
- 45 de protección de la Salud eficaces sin la

- 1 participación, la implicación y la percepción de los trabajadores y trabajadoras.
- No hay negociación colectiva de calidad
 - en materias en las que no hay acción y experiencias sindicales y a la vez, una
- 5 buena acción sindical y la acumulación de experiencias siempre se traduce en avances en la negociación colectiva.
-

10 3.4.3 Desarrollo organizativo:

- - En este periodo, deberemos conseguir que las estructuras que configuran la
 - Unión Regional tengan definido su proyecto sindical y organizativo, en materia
- 15 de salud laboral, drogodependencias y medio ambiente, siendo todas ellas materias de la acción sindical cotidiana, a la par que consolidemos la red de Delegados y
- 20 Delegadas de Prevención por todo el tejido empresarial extremeño.
-

- Al instrumento técnico-sindical del que nos dotamos en su día, el Gabinete
- 25 de Salud Laboral, al que en este periodo y en la medida que se abren nuevos retos al Sindicato, también se le plantean nuevas exigencias, a las que habrá que atender con más recursos. En este sentido, la
- 30 optimización, eficacia y disponibilidad de medios, definirán la concreción de esos recursos.
-

- Además de las cuestiones que ya vienen desarrollándose desde el Gabinete
- 35 de Salud Laboral, es preciso que emprendamos desde el propio Gabinete, tres cuestiones más, dos de las cuales se venían desarrollando desde otras instancias del Sindicato, con este criterio integrador deberemos conseguir mayor eficacia y perspectiva.
-

- Pondremos en marcha un Servicio
- 45 Sindical de Atención Integral a las

- 1 Drogodependencias en Extremadura, de ámbito regional. Este servicio, en coordinación con los recursos asistenciales existentes, optimiza la actuación de estos,
-
- 5 atendiendo los niveles de información, apoyo, motivación, asesoramiento, evaluación, derivación, seguimiento e inserción de los trabajadores y trabajadoras afectados por el consumo abusivo de drogas. También, colaborara con los
- 10 Delegados y Delegadas de Prevención de las empresas en el diseño de estrategias de intervención en el ámbito preventivo, dirigidas a la totalidad de trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo.
-

- La segunda cuestión es la que hace referencia a la formación sindical en salud laboral, cuyo objetivo básico es proporcionar a los Delegados y Delegadas de
- 20 Prevención conocimientos básicos sobre los conceptos utilizados en salud laboral, el marco legislativo y el modelo de organización-gestión de la prevención emanado de la Ley de Prevención de Riesgos
- 25 Laborales, de modo que sean capaces de: promover propuestas de actuación, detectar, investigar y proponer soluciones a problemas y utilizar técnicas de comunicación, participación y negociación.
-

- También debe acometer el Gabinete de Salud Laboral, la intervención sindical
- 35 en materia medioambiental en las empresas desde un punto de vista técnico y de acompañamiento en la acción sindical a desarrollar por el conjunto de nuestras estructuras.
-

40

-

-

-

-

45

1 4. LA ACCIÓN SOCIOPOLÍTICA

- En el ámbito regional, y complementando la acción confederal, seguiremos
5 exigiendo a los poderes públicos la responsabilidad de implementar, en el marco de una estrategia de desarrollo sostenible, unas políticas económicas, fiscales y sociales que garanticen a la ciudadanía extremeña la cobertura y mejora
10 de las necesidades básicas: la educación, la sanidad, las prestaciones sociales y unos servicios públicos de calidad.

15 Seguiremos incidiendo para incrementar la red de servicios y equipamientos para la atención a las personas dependientes, así como la ampliación de cobertura en la protección social y en todo
20 aquello que limita la calidad de vida de gran número de ciudadanos y ciudadanas de nuestra Comunidad.

- Son necesarias mayores inversiones
25 en una red más potente de servicios de proximidad, de atención domiciliaria de personas mayores, guarderías, residencias, etc.; que permitan, al tiempo de nuevos yacimientos de empleo, mayor
30 capacidad para la conciliación de la vida laboral y familiar.

- En este sentido, abogamos por la creación de un nuevo espacio de atención a
35 las personas mayores, coordinando los servicios del Sistema Extremeño de Salud y los recursos de Bienestar Social, que consolide una red de atención socio-sanitaria integral para nuestros mayores. El
40 modelo de coordinación debe construirse sobre la base de no tener que abandonar el domicilio propio si no es imprescindible, facilitando los medios para una atención acorde con los distintos niveles
45 de necesidad existentes, así como sobre

1 la acción coordinada e integral de la atención.

- En materia de vivienda, no debe descuidarse la promoción de vivienda social
5 en régimen de alquiler, al tiempo de seguir incrementando la promoción a precio tasado. No podemos dejar de reivindicar la necesidad de ampliar la disponibilidad de suelo público, a bajo precio,
10 para la promoción de viviendas en régimen de cooperativa, sobre todo en las grandes ciudades, donde difícilmente llega la promoción pública para cubrir
15 todas las necesidades.

- Debemos seguir profundizando en la línea estratégica que posibilite el III
Acuerdo de Política Social, negociado
20 entre la Junta de Extremadura y los agentes sociales, que nos permita incidir en toda la amplia problemática que en estos aspectos tiene nuestra ciudadanía.

25 Temas como las coberturas y prestaciones sociales, la exclusión social por cualquier causa, el acceso a la vivienda y en particular a la protegida, cobertura asistencia de prestaciones económicas y el desarrollo general de los servicios sociales;
30 así como la participación y seguimiento de los planes de familia y menor, plan de inclusión, de integración de inmigrantes, gerontológico...Deben ser de nuestra principal preocupación tanto en el presente como en el futuro más inmediato.

- Siempre hemos considerado la educación como un derecho de los ciudadanos y ciudadanas que contribuye de forma
40 importante la igualdad de oportunidades y por tanto un factor que desde los poderes públicos debe ser asumido como obligación para una mayor justicia social.
45 La aplicación de esta consideración impli-

1	ca dar prioridad a una serie de medidas	1	• Los cambios legislativos producidos
-	encaminadas a dotar al sistema educativo	-	recientemente, la necesaria homo-
-	extremeño como un verdadero servicio	-	logación de titulaciones en el
-	público de mayor calidad	-	marco europeo, la siempre presen-
5		5	te necesidad de una Universidad
-	En esta línea cabe señalar:	-	directamente entroncada con las
-		-	realidades regionales, entre otras
-	• La necesidad de garantizar el buen	-	razones; hacen que sigamos inci-
-	estado de mantenimiento y equipamien-	-	diendo en que los poderes públicos
10	to de los centros educativos	10	garanticen la cobertura financiera
-	en todos sus niveles, como elemen-	-	suficiente para la Universidad de
-	to para la mejora de la calidad y la	-	Extremadura: ampliando las actua-
-	eficiencia, al tiempo de dotarlos	-	les dotaciones para personal hasta
-	para un mejor aprovechamiento	-	cubrir el 100% del coste de éste,
15	del conjunto de la comunidad.	15	mejorando las infraestructuras
-		-	actuales, tanto inmobiliarias como
-	• Mayor atención a la diversidad, que	-	de equipamiento y servicios y
-	cobra una nueva dimensión debido	-	ampliando las inversiones en inves-
-	a la inmigración, a la sociedad de la	-	tigación.
20	información y los grandes cambios	20	
-	sociológicos y tecnológicos entre	-	• Los cambios antes mencionados
-	otros factores. Así, abordar la	-	hacen necesario, así mismo, abor-
-	diversidad supone establecer	-	dar la transformación del actual
-	recursos y adoptar medidas orien-	-	Proyecto UEX entendido como
25	tadas a la convivencia democrática	25	dinámico y en permanente adapta-
-	en los centros educativos.	-	ción. El desarrollo con vistas a una
-		-	universidad de futuro y de calidad,
-	• Potenciar el concepto de la educa-	-	unido a una mejora en la ordena-
-	ción permanente, como educación a	-	ción de los recursos y con la inelu-
30	lo largo de la vida, con especial inci-	30	dible participación de los agentes
-	dencia en lo concerniente a la for-	-	sociales, en todos los niveles,
-	mación profesional y universitaria.	-	deben guiar las actuaciones en este
-		-	terreno.
-	• Incrementar los servicios públicos	-	
35	complementarios en el terreno de	35	• No obstante el debate universitario
-	la educación: servicios de recogida,	-	debe trasvasar los límites de la pro-
-	comedores escolares con amplia-	-	pia UEX y del Gobierno Regional
-	ción de ofertas (desayunos.), activi-	-	en la necesidad de que dicha trans-
-	dades complementarias, etc.	-	formación desemboque en un ver-
40		40	dadero Modelo Universitario para
-	• Homogeneizar títulos y planes de	-	Extremadura.
-	estudios, tomando como referente	-	
-	ineludible el marco europeo, como	-	Las prestaciones socio-sanitarias deben
-	medida de cohesión y fundamental	-	entenderse como un derecho de los ciu-
45	para el libre tráfico de personas.	45	dadanos y ciudadanas. En las sociedades

1 modernas tienen carácter público con
 - independencia de que se ejerzan o gocen
 - individualmente, porque representan
 - valores éticos compartidos y prioridades
5 sociales democráticamente fijadas.

-
 - Si reconocemos que la salud es indis-
 - pensable para la preservación de la vida y
 - el desarrollo de las capacidades humanas,
10 aceptaremos sin reservas, que la salud es
 - una necesidad humana básica y que, utili-
 - zada como parámetro para medir los
 - niveles de calidad de la asistencia, coinci-
 - diremos que las sociedades que avanzan
15 tienen altos parámetros de calidad técni-
 - ca contrastada.

-
 - Por esta razón entendemos que todo
 - ser humano, nazca donde nazca, tiene
20 derecho a satisfacer esta necesidad básica.
 - Derecho que sólo puede estar garantiza-
 - do mediante la intervención pública dirigi-
 - da a toda la población. Considerando los
 - Servicios de Salud como los garantes de la
25 prestación de la asistencia, no compara-
 - bles a otro objeto de consumo o merca-
 - dería, sobre todo para tener en cuenta
 - que las dificultades en el acceso a dichos
 - servicios pueden marcar la diferencia
30 entre la vida y la muerte o entre capacida-
 - des irreversibles y condiciones aceptables
 - de desarrollo físico e intelectual.

-
 - En esta línea, desde CC.OO. impulsa-
35 remos actuaciones que permitan asegurar
 - niveles de salud y de atención sanitaria
 - común y suficiente, evitando políticas de
 - exclusión amparadas en dificultades pre-
 - supuestarias o de otra índole. Seguimos
40 defendiendo un modelo sanitario público,
 - universal, financiado a través de los
 - Presupuestos Generales del Estado, des-
 - centralizado, participativo, solidario y
 - cuyos ejes sean la promoción de la salud y
45 la prevención de la enfermedad.

1 La situación sanitaria tras el proceso
 - de transferencias en Extremadura ha
 - cambiado sustancialmente en lo organi-
 - zativo, con la constitución de un Servicio
5 Extremeño de Salud que integrará todos
 - los recursos socio-sanitarios de nuestra
 - región.

-
 - Este tiene carencias en su puesta en
10 funcionamiento en lo que se refiere a la
 - coordinación del Sistema Nacional de
 - Salud. Después de aprobada la Ley de
 - Cohesión, éste tendría que asumir su
 - función planificadora que neutralice las
15 disfunciones derivadas de la descentrali-
 - zación, con el objetivo de preservar los
 - valores del sistema.

-
 - Así mismo el nuevo modelo de finan-
20 ciación autonómica no cubre las necesi-
 - dades derivadas de la asistencia sanitaria
 - en Extremadura; para lo que deberá pro-
 - moverse una Ley específica de financia-
 - ción del Sistema Nacional de Salud que
25 garantice su suficiencia.

-
 -
 -
 -
 -
30 -
 -
 -
 -
35 -
 -
 -
 -
40 -
 -
 -
45

1 5. HERRAMIENTAS PARA LA - ACCIÓN SINDICAL

- 5.1 La política organizativa

5 Probablemente, el aspecto que con
- mayor rigor podría caracterizar el devenir
- de los últimos años para el sindicato en la
- región, ha sido la búsqueda de una confi-
10 guración organizativa capaz de dar las res-
- puestas adecuadas, para ser la herramien-
- ta válida que necesitan lo trabajadores y
- trabajadoras de Extremadura.

15 El trabajo desarrollado en estos años
- ha desembocado en una Organización
- estructurada, con un alto grado de esta-
- bilidad y un diseño propio, situándonos
- en el seno de la Confederación Sindical
20 de CC.OO. como una Unión Regional de
- estructuras de rama, producto de esa
- preocupación permanente por centrar al
- sindicato en el origen del conflicto capi-
- tal- trabajo: la empresa.

25 La evolución experimentada desde el
- año 1992, con la superación de las
- estructuras territoriales intermedias, la
- concentración y racionalización de los
30 recursos para su mejor redistribución en
- función de las necesidades y el haber
- alcanzado una verdadera dimensión
- regional, hacen que ahora sea el tiempo
- de la consolidación y de la vertebración
35 del conjunto de las estructuras, sobre
- todo las de rama, en una vertiente más
- micro, en el ámbito del centro de trabajo
- y empresa. De la misma manera, debe-
- mos proceder en el desarrollo de la
40 actuación sociopolítica, concretando la
- configuración definitiva de las delegacio-
- nes comarcales.

- Esto, en cuanto a la estructura de
45 rama, se concreta en definir, en cada una

1 de ellas, el nivel de concreción organiza-
- tiva por debajo de la federación regional
- y sobre todo en lo que a la empresa se
- refiere. Con carácter genera, debe pro-
5 cederse a la constitución de secciones
- sindicales o estructuras similares en cada
- una de las empresas y centros de trabajo,
- debiéndose convertir esta estructura sin-
- dical en el núcleo organizativo, en torno
10 al cual gire el conjunto de actividades del
- sindicato. Cada Federación de rama
- deberá objetivar, claramente, como pro-
- ceder para ello. En una primera fase, al
- menos, deberían constituirse secciones
15 sindicales en todas las empresas con
- Comité de Empresa.

- Este esquema organizativo nos lleva a
- considerar a los afiliados y las afiliadas a
20 CC.OO. como los verdaderos protago-
- nistas de la acción del sindicato en los
- centros de trabajo y por tanto, centro y
- objeto de los puentes que éste sea capaz
- de tender en su tarea de intermediación
25 de los intereses de empresarios y traba-
- jadores. Lo que sin duda despertará la
- necesidad de estar afiliado o afiliada a un
- sindicato como CC.OO.

30 Un planteamiento organizativo de
- estas características conlleva que lo orga-
- nizativo sea también objeto de negocia-
- ción colectiva en todos los niveles, secto-
- riales y de empresas, para ganar espacios
35 mucho más allá de los contemplados en
- la Ley Orgánica de Libertad Sindical
- (LOLS).

- En un futuro mediato cada Federación
40 de rama deberá contar con una verdade-
- ro entramado de delegados sindicales y
- representantes de CC.OO. en los distin-
- tos centros de trabajo, que junto con los
- representantes obtenidos en las eleccio-
45 nes sindicales y el conjunto de la afiliación

- 1** configuren una red de acción y movilización que posibilite un cambio real en la
- actual correlación de fuerzas y poder así,
 - obtener mejoras considerables en las
- 5** condiciones de vida y trabajo existentes hoy en nuestra región.

- - Por otro lado, debemos completar el
 - mapa federativo regional con la constitu-
- 10** ción de aquellas Federaciones regionales
- que aún no lo están, así como disponer
 - de los resortes adecuados que faciliten la
 - política de fusiones federativas nacida del
 - nuevo marco confederal al respecto.

- 15**
- En este sentido, lo concerniente al
 - Área Pública desde una perspectiva orga-
 - nizativa debe tener una consideración
 - especial, debido a la repercusión que
- 20** tiene la problemática de los/las emplea-
- dos/as públicos/as en una Comunidad
 - Autónoma como la nuestra, por el grado
 - de competencias alcanzado y por lo que
 - éstos suponen, en cuanto a su número,
- 25** para el conjunto de la población asalaria-
- da de Extremadura. Dejando por senta-
 - do que este es un tema que corresponde
 - al ámbito de decisión confederal y al
 - federativo estatal, habrá que seguir pro-
- 30** fundizando, en la línea de lo aprobado en
- el VII Congreso Confederal, para que el
 - Área Pública de CC.OO. en lo organiza-
 - tivo se comporte verdaderamente como
 - un área supra federativa y disponga de los
- 35** mecanismos necesarios que vinculen
- orgánicamente la toma de decisiones a lo
 - estatutariamente establecido.
 -

- Desde el punto de vista territorial,
- 40** debemos hacer especial hincapié en la
- configuración definitiva de las delegacio-
 - nes comarcales, con la puesta en marcha
 - de lo diseñado en el VI Congreso. En un
 - breve periodo de tiempo debemos tener
- 45** elegidos al conjunto de delegados y dele-

- 1** gadas comarcales así como constituidas
- las correspondientes comisiones de
 - coordinación comarcal.
 -

- 5** La Delegación Comarcal, así entendi-
- da, deberá jugar de futuro un papel fun-
 - damental en la acción sociopolítica del
 - sindicato, como vertebradora de ésta en
 - los ámbitos territoriales locales y comar-
- 10** cales, así como en la cohesión del con-
- junto del activo sindical del ámbito terri-
 - torial que se trate.
 -

- En el esquema de continuidad en el
- 15** que nos situamos cobran especial rele-
- vancia el trabajo en equipo y una cultura
 - de éste, cuyos ejes básicos sean la planifi-
 - cación y la evaluación. Sin duda, en
 - ambos terrenos hemos experimentado
- 20** grandes avances, pero insuficientes aún,
- sobre todo porque estos avances no se
 - han dado de manera homogénea en el
 - conjunto de las estructuras. Los órganos
 - de dirección de éstas, muy especialmen-
- 25** te las de rama, deberán realizar los
- esfuerzos necesarios para lograrlo.
 -

- Otro de nuestros grandes retos, para
 - el inmediato futuro, pasa por dotar de
- 30** mayor capacidad de dirección sindical a
- los equipos de las estructuras federativas.
 - Lo que supone incrementar los niveles de
 - compromiso individual y colectivo con las
 - diversas problemáticas que surgen en el
 - seno de las empresas y de los sectores.
- 35** La presencia del sindicato en esos ámbi-
- tos es la mejor garantía para ello. El deba-
 - te colectivo, la configuración de ámbitos
 - específicos para estos debates, la sis-
 - temática en su puesta en marcha etc.,
- 40** son otras herramientas muy válidas para
- conseguir este objetivo.
 -

- La configuración de todos los órganos
- 45** de dirección estatutarios que a cada

- 1 estructura le corresponda, su funciona-
 - miento sistemático en función de lo esta-
 - blecido según los casos, debe ser otro
 - objetivo a desarrollar por las distintas
 5 organizaciones que integran la Unión
 - Regional en este próximo mandato.

- En este sentido y en lo que concierne
 - directamente a la Unión Regional, no cre-
 10 emos necesario modificar el esquema de
 - órganos de dirección, coordinación y
 - representación establecidos. Si bien se
 - hace necesario potenciar los equipos de
 - trabajo de las distintas secretarías tanto
 15 en el ámbito técnico como político,
 - dependiendo según la situación y también
 - en función de las posibilidades existentes
 - en cada momento.

- 20 El viejo concepto de traducir en orga-
 - nización la acción sindical sigue siendo
 - objetivo permanente y clave para
 - Comisiones Obreras. Simplificando, esto
 - se reduce a más afiliación y más represen-
 25 tatividad. Más afiliación y más representa-
 - tividad para poder tener la influencia
 - necesaria que permita la transformación
 - de las realidades existentes. Influencia real
 - en el seno de las empresas y como con-
 30 secuencia en el conjunto de los sectores.
 - Ello nos lleva a establecer objetivos con-
 - cretos en estos campos. Las estructuras
 - del sindicato, en particular las de rama,
 - deberán objetivar numéricamente en afi-
 35 liación y representatividad en todos los
 - ámbitos de la acción sindical: centro de
 - trabajo, empresa, sector (convenio colec-
 - tivo), etc.

- 40 Debemos partir de la base que la afi-
 - liación y la representatividad son la con-
 - secuencia de nuestro trabajo sindical, que
 - éstas no son fruto del azar ni de la casua-
 - lidad, sino de un trabajo previamente pla-
 45 nificado, realizado a conciencia y com-

- 1 prometido con los intereses reales de los
 - trabajadores y trabajadoras a quienes va
 - dirigido y en el que ellos y ellas, sobre
 - todo, sean los verdaderos protagonistas.

- 5 Por otro lado, debemos pensar tam-
 - bién que afiliación y representatividad
 - son los principales parámetros de medida
 - y por consiguiente, reflejo máximo para
 10 la evaluación de nuestra acción a todos
 - los niveles, sobre todo en los más próxi-
 - mos a estos intereses. Es necesario que
 - todas las estructuras se convenzan de
 - que los trabajadores y las trabajadoras se
 15 afilian o se desafilian a CC.OO. por las
 - cosas más simples y las necesidades más
 - inmediatas, por las que serán éstas las
 - que más cuidemos en nuestra acción
 - cotidiana.

- 20 En la apuesta por la transversalidad de
 - género y en aras a una necesaria estruc-
 - turación organizativa, que propicie las
 - acciones descritas para conseguir la ver-
 25 dadera igualdad de trato en el trabajo y
 - en la sociedad, en línea con lo aprobado
 - en el Plan de Igualdad, continuaremos
 - promoviendo la incorporación de las
 - mujeres a la acción sindical de tal forma
 30 que con su afiliación no sólo contribuyan
 - al reforzamiento del sindicato sino a la
 - transformación social necesaria para ase-
 - gurar su acceso al empleo, la igualdad de
 - oportunidades y la conciliación de la vida
 35 familiar y laboral. Para lo que también,
 - dentro del sindicato, promoveremos
 - acciones positivas que faciliten su acceso
 - a los órganos de dirección y representa-
 - ción y medidas que permitan conciliar la
 40 actividad sindical con la vida familiar.

- Igualmente debemos actuar cara a los
 - jóvenes y otros colectivos con dificulta-
 - des y menos presentes en la vida laboral
 45 y sindical.

- 1 Para ello las distintas estructuras de la
- Unión Regional, en sus planes afiliativos y
 - de incremento de la representatividad,
 - en la propuesta de objetivos anuales
- 5 fijarán específicamente los relacionados, especialmente, para mujeres y jóvenes.

- Sólo el convencimiento de poner en
 - marcha mecanismos y acciones encami-
- 10 nados a trabajar sindicalmente de esta manera nos dará como resultado una verdadera conjunción integral de la acción sindical y la organización, entroncada en la planificación y no en la arbitrariedad y el voluntarismo.

15 5.2 La Formación sindical

- La formación sindical debe seguir sien-
- 20 do una preocupación de primer nivel hasta situarla en una apuesta estratégica de futuro en lo que a la Organización en Extremadura se refiere.

- 25 Debe seguir cumpliendo, con más ahínco si cabe, ese doble papel, el de capacitar a la estructura sindical y el de extender las políticas sindicales en el entramado organizativo.

- 30 La formación sindical debe transversalizar todas las actividades y estructuras sindicales con una incidencia importante en los/as representantes del sindicato en los
- 35 centros de trabajo y en los cuadros sindicales. Pero la gran apuesta de futuro de la actividad formativa en lo sindical debe centrarse muy especialmente en la juventud, la mujer y los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

- La formación sindical debe, así mismo,
 - profundizar en la configuración de acciones encaminadas a consolidar esa nueva
- 45 forma del trabajo sindical basada en la

- 1 planificación, la verificación y la evaluación.

- Todas las estructuras de la Unión,
- 5 incluida la Comisión Ejecutiva, independientemente de los planes formativos generales, de federaciones estatales y confederales, deberán elaborar planes concretos con sus necesidades formativas, las acciones a poner en marcha y los recursos destinados a ello.

- En cuanto a los instrumentos, más allá de los propios de cada estructura, deberemos trabajar en el futuro por la configuración de uno propio en Extremadura, en principio basado en la extensión y des-
- 15 centralización de la Escuela Sindical Confederal.

20 5.3 La Comunicación y la información

- La Comunicación debe ser considerada como una estrategia de la Organización,
- 25 más que una mera transmisión de información. Así entendida, tiene que ser dinámica, planificada y concreta, constituyéndose en una herramienta que vincula y relaciona la acción sindical y la organización, dentro y fuera del Sindicato.

- La política de comunicación de la
- 30 Unión Regional, debe mantener el objetivo de ganar en capacidad de comunicación, es decir, que deberemos ser capaces de traducir en información y opinión el proyecto de Comisiones Obreras y, para ello, muchas de las consideraciones, objetivos y propuestas desarrolladas con
- 35 anterioridad continúan vigentes, si bien, hay que explorar nuevas propuestas y profundizar en otras ya definidas, sobre todo en lo que respecta a la profesionalización y a la política de publicaciones. En
- 40 este caso y en particular, a la reedición de

1 la Gaceta Sindical de Extremadura, con
- criterios de profesionalidad, autofinancia-
- ción y calidad informativa.

5 La política de comunicación, en lo que
- respecta la relación con los medios de
- comunicación, debería orientarse en una
- doble dirección. Por un lado, convirtiéndo-
- nos en una fuente que genera información
10 por iniciativa propia. Y por otro, ampliando
- y diversificando las personas potencialmente
- asequibles a los medios de comunicación.

- Pero en el desarrollo de la política comu-
15 nicativa, la Unión Regional y las estructuras
- federativas desempeñan un papel comple-
- mentario y paralelo. Así, serán las federacio-
- nes regionales las que concreten, en el
- ámbito de cada sección sindical y de centro
20 de trabajo, las propuestas de información y
- comunicación del sindicato.

- Para llegar a ese nivel de concreción, es
- necesario que las Federaciones Regionales
25 se doten de un ó una responsable de
- Comunicación que encauce las necesidades
- informativas y comunicativas de su estructu-
- ra y de la Organización. Por tanto, el traba-
- jo coordinado de todas las secretarías de
30 Comunicación, con la constitución definitiva
- del Área de Comunicación Regional, debe
- ser en esta nueva etapa una realidad.

- El Área de Comunicación Regional,
35 partiendo de un análisis de las diferentes
- situaciones federativas, elaborará un plan
- de trabajo, con objetivos, propuestas, y
- mecanismos de evaluación anuales, que
- permita desarrollar de manera eficiente
40 la política de comunicación.

- De manera inminente abordará los
- aspectos sobre:

45

1 • Imagen corporativa de CC.OO. en
- Extremadura

-
5 • Las nuevas tecnologías de la infor-
- mación y la comunicación al servi-
- cio de la afiliación, permitiendo la
- información y la comunicación a
- través de la red, ya sea web, corre-
- os electrónicos, foros...

10 • Protocolos de acogida, o guía míni-
- ma que recoja toda aquella informa-
- ción que debe conocer una persona
- al afiliarse, que debe completarse
- con aquella que corresponde a la
15 federación o estructura respectiva

-
• Comprometer una infraestructura
de distribución que impida la pérdi-
da de información y la ruptura de la
comunicación.

20
25

-
-
-
-
30

-
-
-
-
35

-
-
-
-
40

-
-
-
-
45

1 6. LOS RECURSOS Y LA POLÍTICA FINANCIERA

5 La concentración y racionalización de los recursos, junto a la planificación y profesionalización de la política financiera a lo largo de estos últimos años, han sido claves para obtener el grado de desarrollo organizativo hoy alcanzado. Esto nos lleva a mantener, profundizando en su desarrollo, las líneas de actuación seguidas hasta ahora.

15 Así, debemos dar más relevancia al centro contable y de gestión regional, potenciando su vertiente relacionada con la gestión, no solo por el ahorro económico que ello pueda conllevar, sino porque al profesionalizar y concentrar en un solo punto la gestión regional, nos dotamos de un mayor rigor, y consiguientemente de un mayor control para una mayor tranquilidad.

25 Más relevancia debemos dar a todo el aspecto gerencial y de planificación en el conjunto de la Unión Regional. La creación, en el mandato que ahora finaliza, de la figura de Responsable de Gestión y Planificación (Gerente) y los resultados obtenidos, nos animan a potenciarla con mayor contenido y más capacidad de intervención. Dependiendo directamente de la Comisión Ejecutiva Regional debe seguir afianzando el carácter profesional del conjunto de la política e intereses financieros de CC.OO en Extremadura, desde todas las vertientes y en todos los ámbitos.

40 Una vez más y en el terreno financiero, debe hacerse hincapié en la necesidad que tienen todas las estructuras del sindicato, de situar a la afiliación como el elemento que mayores recursos proporcio-

1 na a la financiación de la organización. Esto supone entender el hecho afiliativo más allá de la consideración de primer elemento para el fortalecimiento organizativo, para la acción sindical directa; para contemplarlo, además, como nuestra mayor fuente de recursos y principal garante de nuestra autonomía e independencia.

10 Nuestro fortalecimiento como organización de masas, presente confederalmente en todos los ámbitos de decisión, que tienen que ver con los trabajadores y trabajadoras como tales y como ciudadanos y ciudadanas, conlleva además de un esfuerzo en lo organizativo, un esfuerzo en dotarnos de mecanismos de control, transparencia y rigor en todo lo relacionado con la financiación del sindicato. Por lo que no debemos cejar en seguir avanzando en este terreno, para demostrar-nos como trabajadores y demostrar a la sociedad en general, la capacidad para gestionar nuestros propios recursos y los que ésta, en función de nuestra legitimidad y representatividad, nos transfiere.

25
30
35
40
45

Estatutos

1 7. ESTATUTOS

- Definición de principios

5 La Unión Regional de CC.OO. de
- Extremadura como organización confed-
- erada en la Confederación Sindical de
- Comisiones Obreras se inspira en sus
- mismos principios así recogidos en los
10 Estatutos Confederales.

- I.- Definición de la Unión Regional de - CC.OO. de Extremadura

15 **Artículo 1. Definición de la Unión - Regional de CC.OO. de Extremadura - (U.R. de CC.OO. de Extremadura).**

- La U.R. de CC.OO. de Extremadura
20 como organización sindical democrática y
- de clase está integrada por sindicatos y
- federaciones regionales, en los que a su
- vez se agrupan secciones sindicales de
- empresas o centros de trabajo y sindicatos
25 democráticos y de clase, en los que tienen
- cabida todos/as los/as trabajadores/as de
- Extremadura que, con independencia de
- sus convicciones personales, políticas,
- filosóficas, éticas o religiosas aceptan y
30 practican la política sindical de la
- Confederación Sindical de Comisiones
- Obreras(C.S. de CC.OO.) aprobada en
- sus distintos órganos de dirección, su pro-
- grama, su funcionamiento administrativo y
35 financiero y los presentes estatutos.

- La U.R. de CC.OO. de Extremadura
- forma parte como organización confed-
- erada de la C.S. de CC.OO., disponiendo
40 de los derechos y deberes que como tal
- le confieren el marco estatutario y nor-
- mativo de la C.S. de CC.OO.

- La U. R. de CC.OO. de Extremadura
45 adopta la forma jurídica de sindicato al

1 amparo y en concordancia con lo estipu-
- lado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de
- agosto, de Libertad Sindical.

5 **Artículo 2. Estatutos y Reglamentos.**

- Los presentes Estatutos junto a los de
- la C.S. de CC.OO., regulan el fun-
- cionamiento y estructura de la U.R. de
- CC.OO. de Extremadura, los derechos y
10 deberes de los afiliados y afiliadas.
- Configuran, con su desarrollo reglamen-
- tario propio y el de los Estatutos de la
- C.S. de CC.OO., una normativa común
15 básica indisponible e inmodificable por las
- normas de las organizaciones y estruc-
- turas integradas en la Unión Regional.
- Vinculan a todas las estas estructuras y
- organizaciones y a su afiliación.

20 Los órganos de dirección compe-
- tentes aprobarán el desarrollo reglamen-
- tario de los presentes Estatutos que vin-
- cularán igualmente a todas las estructuras
25 y organizaciones integradas en la Unión
- Regional al igual que a sus afiliados y afili-
- adas.

30 Ante disposiciones no contenidas en
- los presentes Estatutos y sus reglamentos
- o que sean contradictorias entre éstos y
- los Estatutos y Reglamentos Confederales
- prevalecerán estos últimos.

35 Los Estatutos y Reglamentos de la
- Unión Regional serán publicados para su
- general conocimiento.

- **Artículo 3. Domicilio Social.**

40 La U.R. de CC.OO. de Extremadura
- tendrá como domicilio social el de la calle
- San Salvador nº 9, 06800 Mérida. Los
- órganos competentes podrán acordar el
45 cambio a otro lugar.

Artículo 4. Emblema.

El emblema de la U.R. de CC.OO. de Extremadura, que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc..., es un romboide de fondo rojo con las letras CC.OO. en blanco superpuesto a otro romboide con los colores de la bandera de Extremadura. El diseño de este emblema podrá ser modificado por el Consejo Regional a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional.

Artículo 5. Ámbito territorial y profesional.

El ámbito territorial de actividad de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura será el constituido por el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura. En cuanto al ámbito profesional se estará a lo dispuesto en los Estatutos de la C.S. de CC.OO.

II. Afiliación. Derechos y deberes

Artículo 6. afiliación.

En todo lo referente a la afiliación, altas y bajas, edición de carné, sus derechos y deberes, adopción de medidas disciplinarias y elección de los miembros de los órganos de dirección de la Unión Regional y sus organizaciones integradas se aplicará íntegramente lo dispuesto en los Estatutos de la C.S. de CC.OO. y los Reglamentos Confederales que en esta materia los desarrollen.

El Consejo Regional aprobará un reglamento que regule todo lo concerniente a la adopción de medidas disciplinarias a los afiliados y afiliadas, adaptando a la realidad de la Unión Regional los preceptos Confederales establecidos al efecto.

III. Estructura de la Unión Regional de CC.OO. De extremadura.

Artículo 7. Niveles de estructuración o integración.

La U.R. de CC.OO. de Extremadura por el carácter esencialmente único de la clase trabajadora se estructura en dos niveles:

- a) En el sentido vertical integra a los trabajadores y trabajadoras desde su lugar de trabajo atendiendo a la rama de la producción y los servicios en la que están encuadrados. En este nivel se sitúan las secciones sindicales, sindicatos y federaciones.
- b) En sentido horizontal integra a los trabajadores y trabajadoras atendiendo a la agrupación de los mismos en base al territorio de que se trate. Este nivel está configurado por la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura como única organización que engloba el conjunto del territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Para un mejor desarrollo de sus objetivos y actividades en este nivel territorial, los órganos de dirección de la Unión Regional podrán crear delegaciones comarcales, que actuarán en sus ámbitos en representación de la Unión Regional y por delegación expresa de sus órganos de dirección, con las funciones que le otorgan los presentes Estatutos.

Artículo 8. Configuración de la Unión Regional de CC.OO.

La U.R. de CC.OO. de Extremadura integra a las siguientes Federaciones o Sindicatos Regionales y demás estructuras en ellos integrados:

1	* Federación o Sindicato Regional de
-	Actividades Diversas de CC.OO. de
-	Extremadura.
-	* Federación Sindical o Sindicato
5	Regional de Administración Pública
-	de CC.OO. de Extremadura.
-	* Federación o Sindicato Regional de
-	Industrias de Alimentación, Bebidas
-	y Tabaco de CC.OO. de
10	Extremadura.
-	* Federación o Sindicato Regional del
-	Campo de CC.OO. de Extremadura.
-	* Federación o Sindicato Regional de
-	Comercio, Hostelería y Turismo de
15	CC.OO. de Extremadura.
-	* Sindicato Regional de
-	Comunicación y Transporte de
-	CC.OO. de Extremadura.
-	* Federación o Sindicato Regional de
20	Construcción, Maderas y Afines de
-	CC.OO. de Extremadura.
-	* Federación o Sindicato Regional de
-	Enseñanza de CC.OO. de
-	Extremadura.
25	* Federación o Sindicato Regional
-	Minerometalúrgico de CC.OO. de
-	Extremadura.
-	* Federación o Sindicato Regional de
-	Pensionistas y Jubilados de CC.OO.
30	de Extremadura.
-	* Federación o Sindicato Regional de
-	Servicios Financieros y
-	Administrativos de CC.OO. de
-	Extremadura.
35	* Federación o Sindicato Regional de
-	Sanidad de CC.OO. de
-	Extremadura.
-	* Federación o Sindicato Regional de
-	Industrias Textil- Piel, Químicas y
40	Afines de CC.OO. de Extremadura.
-	La denominación de dichos organismos
-	podrá ser modificada por el Consejo
-	Regional a propuesta de los órganos de
-	dirección correspondientes de los mismos.
45	Igualmente se modificarán aquellos que

1	vieran modificada su denominación, fruto
-	de la fusión correspondiente amparada en
-	los Estatutos de la C.S. de CC.OO.
-	

Artículo 9. Federaciones o Sindicatos Regionales.

1.-	La Federaciones o Sindicatos
	Regionales, con todas sus estructuras
	integradas forman parte de la U.R. de
	CC.OO. de Extremadura a la vez que
	de su correspondiente Federación
	Estatutal de rama. A estas Federaciones
	o Sindicatos Regionales le serán de
	aplicación los presentes Estatutos y su
	desarrollo reglamentario, no pudiendo
	disponer de estatutos propios. Los
	órganos correspondientes de la
	Unión Regional podrán autorizar a las
	estructuras y organizaciones en ella
	integradas a registrarse a los solos
	efectos de cumplirlo estipulado en la
	Ley 11/85 de 2 de Agosto, sin que ello
	les faculte para la realización de actua-
	ciones económico fiscales independi-
	entes que se desarrollarán a través de
	la U.R. de CC.OO. de Extremadura o
	de su Federación Estatal correspondi-
	ente. Por tanto, conforme a dicha Ley,
	tienen personalidad jurídica propia.
2.-	Las Federaciones o Sindicatos
	Regionales listados en el artículo 8,
	estructuras y organizaciones en
	ellos integrados, aceptan los
	Estatutos y programa de la U.R de
	CC.OO. de Extremadura, su políti-
	ca sindical, organizativa y de admin-
	istración y finanzas, así como los
	acuerdos emanados de sus órganos
	de dirección.
3.-	Las Federaciones y/o Sindicatos
	Regionales, dentro de sus compe-
	tencias, podrán dotarse de los
	órganos y estructuras que consid-
	eren adecuados para el cumplim-

1 iento de sus funciones sindicales.
 - Tienen el deber y el derecho de
 - participar en la elaboración de la
 - política sindical de la Unión
 5 Regional, a través de los órganos de
 - dirección, participación y coordi-
 - nación de que formen parte; así
 - como de su aplicación y ejecución
 - en el ámbito que le sea propio.

10 4.-Tienen la responsabilidad de la
 - dirección en su ámbito respectivo.
 - No obstante, en aquellos temas que
 - por su especial relevancia y trascen-
 - dencia revistan un interés sindical
 15 general, podrán los órganos de la U.
 - R. de CC.OO. de Extremadura
 - recabar su intervención y asumir su
 - responsabilidad en la dirección
 - sindical de los mismos, sin perjuicio
 20 de lo establecido en el Título VI de
 - los presentes estatutos.

- 5.-Las Federaciones y/o Sindicatos
 - Regionales y las estructuras y orga-
 - nizaciones en ellas integrados acep-
 25 tan expresamente la actuación e las
 - Comisiones de Garantía y de
 - Control Financiero de la Unión
 - Regional, así como las medidas dis-
 - ciplinarias que por sus órganos
 30 competentes les pudieran ser
 - impuestas.

Artículo 10. Las Delegaciones Comarcales.

35 1.-La Delegación Comarcal es la
 - estructura territorial de la que se
 - dota la Unión Regional de CC.OO.
 - de Extremadura para desarrollar su
 40 dimensión sociopolítica en dicho
 - ámbito.

- 2.-Las delegaciones comarcales se
 - constituirán por decisión expresa
 - del Consejo Regional, a propuesta
 45 de la Comisión Ejecutiva Regional.

1 3.-Las delegaciones comarcales ten-
 - drán como competencias, en nom-
 - bre de la U.R. de CC.OO. de
 - Extremadura, desarrollar el trabajo
 5 socio político en las localidades de su
 - demarcación, las relaciones con los
 - ayuntamientos y mancomunidades
 - de municipios, instituciones locales y
 - comarcales, organizaciones sociales,
 - políticas, etc... Así como el
 10 seguimiento y coordinación de la
 - actividad sindical general en conjun-
 - ción y conexión con el resto de
 - estructuras de la Unión Regional.

15 4.- Los órganos competentes de la U.R.
 - de CC.OO. determinarán la com-
 - posición y configuración de las dele-
 - gaciones comarcales, que como
 - mínimo dispondrán de un
 20 Delegado/a Comarcal, elegido por el
 - Consejo Regional a propuesta de la
 - Comisión Ejecutiva Regional y con
 - poderes delegados por el/la Strio./a
 - General de la U.R. de CC.OO. de
 25 Extremadura para la representación
 - institucional, y una Comisión
 - Coordinadora Comarcal integrada
 - por el/la citado/a delegado/a y un
 - miembro elegido por cada una de las
 30 federaciones/ sindicatos regionales y
 - federaciones/ sindicatos provinciales
 - carentes de estructuración regional.

Artículo 11. Responsabilidad de la U. R. de CC.OO. de Extremadura.

35 1.- La U.R. de CC.OO. de Extremadura
 - no responderá de los actos y obliga-
 - ciones contraídos por los organismos
 - listados en el artículo 8 de los pre-
 - sentes estatutos, si éstos no hubieran
 40 cumplido los acuerdos que en materia
 - financiera y patrimonial haya adopta-
 - do los órganos competentes de la
 - U.R. de CC.OO. de Extremadura.

- 1 Tampoco responderá si tales organi-
- zaciones se han excedido de sus
- recursos económicos autónomos, sin
- conocimiento y aprobación expresa
5 de los órganos competentes de la
- U.R. de CC.OO. de Extremadura.
- 2.- La U.R. de CC.OO. de Extremadura
- no responderá de la actuación sindi-
- cal de las Federaciones y/ o Sindicatos
10 Regionales y las estructuras en estas
- integradas, adoptada por las mismas
- en el ámbito de sus respectivas com-
- petencias salvo en los supuestos pre-
- vistos en los artículos 9 y 22 (acción
15 sindical) de estos Estatutos.
-

IV.ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y CARGOS DE REPRESENTACIÓN DE LA U.R. 20 DE CC.OO. DE EXTREMADURA

- *Artículo 12. Órganos de dirección,
- coordinación y cargo de repre-
- sentación de la U.R. de CC.OO. de
25 Extremadura.*
- Los órganos de dirección de la U.R. de
- CC.OO. de Extremadura son:
- a) El Congreso Regional.
30 b) La Conferencia Regional
- c) El Consejo Regional
- d) La Ejecutiva Regional
- Los órganos de coordinación de la
35 U.R. de CC.OO. de Extremadura son:
- a) El Comité Regional.
- b) La Comisión Permanente de la
- Ejecutiva Regional.
- El cargo de representación de la U.R.
40 de CC.OO. de Extremadura es el
- Secretario o Secretaria general de la U.R.
- de CC.OO. de Extremadura con las fun-
- ciones y competencias que le otorgan los
45 presentes Estatutos.

1 *Artículo 13. El Congreso Regional..*

- El Congreso Regional es el máximo
- órgano deliberante y decisorio de la U.R.
5 de CC.OO. de Extremadura .
- a) Composición:
- El Consejo Regional una vez fijado el n l
- de delegados y delegadas, estará com-
- puesto por el/la Secretario/a General de la
10 U. Regional, la Ejecutiva Regional y por
- representantes elegidos por las estructuras
- de las organizaciones de rama integradas
- en la U.R. de CC.OO. de Extremadura en
- proporción a la media de sus cotizaciones
15 acumuladas en los cuatro años naturales
- anteriores a la convocatoria del Congreso.
- Los delegados y delegadas al Congreso se
- elegirán mediante normativa que regule la
- convocatoria y funcionamiento del mismo.
20 b) Funcionamiento:
- 1.-El Congreso ordinario se convo-
- cará cada cuatro años.
- 2.-El Congreso Extraordinario podrá
25 ser convocado cuando así lo
- apruebe el Consejo Regional por
- mayoría absoluta o las organiza-
- ciones integradas en la Unión
- Regional que sumen al menos dos
30 tercios de los cotizantes.
- 3.-Los congresos ordinarios serán
- convocados con seis mese de
- antelación, las ponencias y docu-
- mentos que sirvan de base para la
35 discusión se enviarán con tres
- meses de antelación, el reglamento
- y el informe general con un mes y
- las enmiendas en el plazo que se
- establezca en las normas de convo-
40 catoria del Congreso.
- 4.- Todos los acuerdos del congreso se
- adoptarán por mayoría simple, salvo
- los que tengan por objeto modificar
- los Estatutos, que requerirán may-
45 oría de dos tercios.

1 5.- La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso se establecerá por el Consejo Regional.

5 c) Funciones del Congreso Regional.
- 1.- Determinar la línea general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas de la U.R. de CC.OO. de Extremadura.

10 - 2.- Aprobar y modificar el programa de la U.R. de CC.OO. de Extremadura.
- 3.- Aprobar y modificar los Estatutos de la U.R. de CC.OO. de Extremadura

15 - 4.- Aprobar la composición del Consejo Regional.
- 5.- Elegir al Secretario/ a General de la U.R. de CC.OO. de Extremadura, mediante sufragio libre y secreto.

20 - 6.- Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la U.R. de CC.OO. de Extremadura, mediante sufragio libre y secreto.

25 - 7.- Elegir a la Ejecutiva Regional, mediante sufragio libre y secreto.
- 8.- Decidir por acuerdo de los 4/5 del Congreso sobre la disolución de la U.R. de CC.OO. de Extremadura.

30 - **Artículo 14. Las Conferencias Regionales.**

35 Entre congresos y a propuesta de la
- Ejecutiva Regional se podrá acordar por el Consejo Regional la celebración de conferencias regionales para debatir y establecer la posición de la U.R. de CC.OO. de Extremadura, con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política de CC.OO. en Extremadura en la línea de lo aprobado en sus congresos.
- Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la U.R. de

1 CC.OO. de Extremadura y no podrán contradecir los acuerdos adoptados por el Congreso Regional.

5 En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Regional se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, participando el Consejo Regional y al menos tantos delegados y delegadas como miembros de éste procedentes de las estructuras de rama respectivas.

15 **Artículo 15. El Consejo Regional.**

- El Consejo Regional es el máximo órgano de dirección entre congresos.

- El n.º de miembros vendrá determinado por lo que disponga el Congreso Regional

- a) Composición:
- El Consejo Regional estará compuesto por:

25 1.- La Ejecutiva Regional incluido el Secretario/ a General de la U.R. de CC.OO. de Extremadura.

- 2.- Los/as delegados/as comarcales.

- 3.- El resto estará compuesto por representantes de las estructuras de rama integradas en la U.R. de CC.OO. de Extremadura en proporción a las cotizaciones previstas en el artículo 13. Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el reglamento del Consejo Regional con los mismos criterios anteriores. Los/as Strios./as Generales de las organizaciones integradas en la U. Regional son miembros del Consejo Regional y forman parte de la cuota de delegados/as que a éstas le correspondan. El resto de miembros serán elegidos en su respectivo Consejo necesariamente y con arreglo a las previsiones estableci-

- 1 das en el Artículo 11 de los Estatutos
- Confederales.
- El Consejo Regional, a propuesta de la
- Ejecutiva Regional incorporará a sus
5 reuniones con voz pero sin voto a miembros de la C.S. de CC.OO. cuya presencia o asesoramiento considere oportunas.
-
- b) Funcionamiento:
10 1.-El Consejo Regional será convocado por la Ejecutiva Regional, con carácter ordinario al menos cuatro veces al año y con carácter extraordinario cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo. En este
15 supuesto deberá celebrarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.
20 2.-Las resoluciones y decisiones del Consejo Regional se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos que estatutariamente se establezca otra fórmula.
25 c) Funciones:
- 1.-Discutir y decidir sobre la política general de la U.R. de CC.OO. entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Ejecutiva Regional.
30 2.-Convocar el Congreso Regional y aprobar las normas que regulan el proceso congresual. Los principios y reglas establecidos en dichas normas deben ser respetados y observados por las respectivas normas de que se doten las organizaciones integradas en la Unión Regional para sus respectivos Congresos.
35 3.-Aprobará anualmente el presupuesto de ingresos y gastos, así como el balance económico y cuenta de resultados a propuesta de la Ejecutiva Regional.
40
45

- 1 4.-Conocerá los informes elaborados por las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas.
- 5.-Convocará las Conferencias Regionales.
5 6.-El Consejo Regional por mayoría absoluta podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Ejecutiva Regional, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su nI inicial en más de un 10 por 100.
- 7.-El Consejo Regional aprobará además de su propio reglamento de funcionamiento aquellos que por derivación de lo estipulado en los Estatutos Confederales, tengan necesidad de adaptación en el ámbito de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura.
15 8.-Aprobar los reglamentos de funcionamiento de las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y de Finanzas de la U.R. de CC.OO. de Extremadura.
20 9.-Cuanta otras competencias se le asignen en los presentes estatutos.
25 10.- Los acuerdos y resoluciones del Consejo Regional serán de obligado cumplimiento para todas las estructuras y organizaciones que componen la U.R. de CC.OO. de Extremadura.
30
35
40
45

Artículo 16. La Ejecutiva Regional

La Ejecutiva Regional es el órgano de dirección de la U.R. de CC.OO. que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo Regional y el Congreso Regional. Funcionará colegiadamente convocada por el Secretario/a General o por una tercera parte de sus miembros. El Congreso Regional fijará su

1 nI y elegirá a sus miembros a propuesta
- de la Comisión de Candidaturas.
-

- La Ejecutiva creará todas las secretarías,
5 comisiones y departamentos que estime
- convenientes para el mejor desarrollo de
- las funciones que tiene encomendadas.
- Elegirá a los responsables de área y secre-
- tarías de entre sus miembros configurando
10 éstos, junto con el/la secretario/a general la
- Comisión permanente de la Ejecutiva
- Regional para atender la dirección y deci-
- siones cotidianas entre reuniones de la
- misma. Potenciará la creación de las secre-
15 tarías de la mujer entre las organizaciones
- que confirman la Unión Regional e impul-
- sará las que ya existen.

- Se asegurará un tiempo mínimo de
20 cuatro años de afiliación para poder ser
- miembro de la Ejecutiva de la U. R. de
- CC.OO. de Extremadura.

- Los miembros de la Ejecutiva Regional
25 podrán participar, delegados por la misma,
- en las reuniones de cualesquiera de los
- órganos de las organizaciones y estruc-
- turas integradas en la U.R. de CC.OO. de
- Extremadura, de los que serán informadas
30 las estructuras intermedias.

- Con el fin de garantizar su fun-
- cionamiento regular la Ejecutiva Regional
- dispondrá de un reglamento interno.

35
- Funciones de la Ejecutiva Regional:
- a.- Llevar a la práctica las decisiones
- adoptadas por el Consejo y el
- Congreso.

40 b.-Asegurar la dirección permanente
- de la U.R. de CC.OO. de
- Extremadura, deliberando y toman-
- do las decisiones oportunas entre
- consejo y consejo.

45

1 c.-Asegurar la dirección, organización
- y funcionamiento de todos los ser-
- vicios la U.R. de CC.OO. de
- Extremadura.

5 d.-Nombrar y cesar al personal de los
- servicios de la U.R. de CC.OO. de
- Extremadura.

- e.-Coordinar las actividades del
- Consejo Regional, de las secretarías
- y de los servicios técnicos de la
10 U.R. de CC.OO. de Extremadura.

- f.- Mantener contactos periódicos, a
- través de las distintas secretarías con
- todas las estructuras y organizaciones
- integradas en la Unión Regional.

15 g.- Llevar la responsabilidad de todas
- las publicaciones de la U. Regional,
- al tiempo de nombrar a sus respon-
- sables.

20 h.-Responderá ante el Congreso al
- término de su actuación y ante el
- Consejo entre Congresos.

- i.- Nombrar a los miembros de los
- órganos de dirección de las
- sociedades, servicios y departa-
- mentos dependientes de la Unión
- Regional.

- j.- Conocer la situación financiera y pat-
- rimonial del conjunto de estructuras
- y organizaciones integradas en la U.
- Regional, así como recabar ante las
- entidades financieras cuanta infor-
- mación estime necesaria sobre los
- activos y pasivos de las mismas.

35 k.- Cuantas otras vengan estipuladas en
- los presentes Estatutos o le sean
- asignadas por el Congreso y
- Consejo Regional.

Artículo 17.- El Comité Regional

40 Es el órgano para la coordinación
- regional compuesto por la Comisión
- Permanente de la Ejecutiva Regional y
- por los secretarios y secretarias gen-
45

- 1 erales de las organizaciones constituidas
- listadas en el art. 8, en los que concurren
- las máximas responsabilidades de direc-
- ción de la U. Regional.

- 5 Este órgano participa en la elabo-
- ración de propuestas de política sindical y
- organizativa de carácter estratégico y
- evaluará sus resultados y aplicación.

- 10 Preparará las reuniones del Consejo
- Regional y mantendrá al menos una peri-
- odicidad bimestral en sus reuniones.

15 **Artículo 18. Secretario General o
Secretaria General de la U.R. de
CC.OO. de Extremadura**

- a) Es el representante legal y público de
- la Unión Regional. Actúa bajo acuer-
20 do colegiado del Consejo y de la
- Comisión Ejecutiva, siguiendo el
- principio de dirección colectiva y
- tiene como misión la de cohesionar
- e impulsar las funciones de dichos
25 órganos. Tendrá las facultades que la
- ley le otorga, como representante
- legal y público de la Unión Regional
- de CC.OO. de Extremadura.

- b) Tendrá las facultades legales que
30 expresamente se recogen en el
- anexo de los presentes Estatutos.

- c) Podrá delegar las funciones y facul-
- tades que le reconocen los presentes
- Estatutos en los miembros y órganos
35 competentes de la Unión Regional.

- d) En caso de ausencia de cualquier
- índole, la Ejecutiva colegiadamente
- asumirá las funciones recogidas al
- Secretario/a General y durante el
40 período que dure la ausencia.

- e) Si entre Congreso y Congreso el/la
- Secretario/a General dimitiese o
- falleciese, se procederá a una
- nueva elección por mayoría absolu-
45 ta en el Consejo Regional. Su

- 1 mandato alcanzará hasta el próxi-
- mo Congreso ordinario o hasta un
- Congreso extraordinario, convoca-
- do para tal fin, si así lo decide el
- órgano de dirección mencionado.

- 5 f) Presidirá las reuniones del Consejo
- y de la Comisión Ejecutiva.

- g) El/la Secretario/a General no podrá
- ser reelegido/a por más de dos
10 mandatos consecutivos, ampliables
- a un tercero excepcionalmente.

- h) Presentará el Informe al Congreso
- Regional en nombre del Consejo, así
- como los Informes a los Consejos
15 Regionales en nombre de la Comisión
- Ejecutiva, salvo que se adopte otro
- acuerdo para sesiones concretas.

20 **Artículo 19. Incompatibilidades de
los miembros de los órganos de
dirección de la U.R. de CC.OO. de
Extremadura.**

- La condición de miembros de la
25 Comisión Ejecutiva de la Unión Regional,
- así como el ser responsable directo de una
- secretaría regional, será incompatible con
- el desempeño de las siguientes funciones:

- * Alcalde/sa o Concej/a.
30 * Miembro de las Cortes Generales.
- * Miembro de la Asamblea de
- Extremadura.
- * Miembro del Gobierno del Estado
- o de la Junta de Extremadura.
35 * Cualquier cargo o designación
- directa por parte del Gobierno del
- Estado, de la Junta de Extremadura,
- de sus organismos autónomos o
- empresas públicas.
40 * Secretario/a General de un partido
- político, de cualquier ámbito.
- * Responsabilidad directa de una
- Secretaría o frente de trabajo per-
- manente en un partido político, en
45 cualquier ámbito.

- 1 * Ser candidato/a a algunos de los
- cargos públicos señalados anterior-
- mente.
- * Será incompatible ser responsable de
5 una secretaría de la Unión Regional y
- Secretario/a General o miembro de
- una ejecutiva con responsabilidades
- directas, en otras organizaciones de la
- Unión Regional.

10

V. ÓRGANOS DE GARANTÍA Y CONTROL

Artículo 20. La Comisión de Garantías de la U. R. de CC.OO. de Extremadura

- 15 1.- La Comisión de Garantías es el
- órgano supremo de control de las
- medidas disciplinarias internas, tanto
- de carácter individual de los/as afilia-
20 dos/as como de carácter colectivo,
- sobre las organizaciones que prevén
- los presentes Estatutos. Interviene así
- mismo en cuantas reclamaciones
25 sobre la violación de los principios de
- democracia interna reconocidos en
- los Estatutos le efectúen los miem-
- bros o las organizaciones integradas
- en la Unión Regional de Extremadura,
30 que generará, en su caso, las oportu-
- nas exigencias de responsabilidad
- ante los órganos de dirección
- regionales.

- 35 2.- La Comisión de Garantías será elegi-
- da por el Congreso Regional y estará
- compuesta por cinco miembros que
- no podrán ser cargos directivos de
- los órganos de la Unión Regional ni
- en las integradas por ella. Elaborará
40 anualmente un informe que presen-
- tará al Consejo Regional y que se
- hará público en los órganos de
- expresión regionales. Someterá al
- Congreso el balance de su actuación

45

- 1 en el período comprendido entre
- Congreso y Congreso.

- 3.- En el caso de que la Comisión de
- Garantías llegara a tener menos de
5 cinco miembros, las vacantes que se
- puedan producir entre Congreso y
- Congreso serán cubiertas mediante
- elección por el Consejo.

- 4.- Las resoluciones de la Comisión de
- Garantías podrán ser recurridas en
10 los términos previstos en los pre-
- sentes Estatutos y en los de la
- Confederación Sindical de CC.OO.
- ante la Comisión de Garantías
15 Confederal.

- 5.- La Comisión de Garantías es un
- órgano sindical facultado para elab-
- orar propuestas y sugerencias a los
- órganos de dirección regionales, de
20 carácter estatutario, funcional y
- teórico.

Artículo 21. La Comisión de Control Administrativo y Finanzas

- 25 La Comisión de Control Administrativo y
- Finanzas, elegida por el Congreso Regional,
- estará compuesta por cinco miembros, cuya
- función será la de controlar el fun-
30 cionamiento administrativo y de finanzas de
- los órganos de la Unión Regional. Sus miem-
- bros no podrán ocupar cargos directivos en
- los órganos de la Unión Regional.

- 35 Revisará los estados de cuentas
- regionales y su adecuación a las normas
- contables aprobadas y controlará el fun-
- cionamiento administrativo regional.

- 40 Elaborará, anualmente, un informe,
- que se hará público, y que se presentará
- al Consejo Regional. Someterá al
- Congreso Regional el balance de su
- actuación del período entre congreso.

45

1 El reglamento de la Comisión de
- Control Administrativo y Finanzas será
- aprobado por el Consejo Regional.

5 La Comisión de Control Administrativo
- y Finanzas de la Unión Regional tendrá
- derecho a auditar cualquier organización
- integrada en la Unión Regional de CC.OO.
- de Extremadura así como a solicitar de las
10 mismas cualquier tipo de información con-
- table o administrativa que considere nece-
- saria para desarrollar su labor.

- Coordinará su actuación con la
15 Comisión de Garantías si, como conse-
- cuencia de algún procedimiento abierto
- en la organización, fuese necesaria la
- actuación de ambas, preservando en
- cada caso su ámbito competencial.

20 VI. ACCIÓN SINDICAL

- *Artículo 22. Principios generales de - la acción sindical de la U.R. de 25 CC.OO de Extremadura*

- La acción sindical de la U.R. de
- CC.OO. de Extremadura se fija por sus
- órganos de dirección de acuerdo con las
30 orientaciones fijadas por la C.S. de
- CC.OO. La iniciativa de la acción sindical
- corresponde a las organizaciones y
- estructuras de rama en su ámbito de
- actuación, basada en los criterios que
35 fijan los órganos de la U. Regional y los
- respectivos de sus federaciones estatales.

- Aquellas propuestas de acción sindical que
- por su trascendencia y repercusión puedan
40 afectar al desarrollo de la U.R. de CC.OO.
- de Extremadura, su implantación entre los
- trabajadores o puedan suponer una
- variación de la política sindical de la misma;
- y las que afecten de forma especial a servi-
45 cios públicos esenciales de repercusión

1 regional., deberán ser consultadas y debati-
- das previamente por el Consejo Regional y
- en su defecto por la Ejecutiva Regional.

5 VII. FUNDACIONES Y SERVICIOS - TÉCNICOS

- *Artículo 23. Fundaciones*

10 La U.R. de CC.OO. de Extremadura
- dentro de lo estipulado por los Estatutos de
- la C.S. de CC.OO. podrá crear en el ámbito
- de su competencia fundaciones con las final-
- idades y objetivos declarados en su acta fun-
15 dacional. Se establecerán estrechos vínculos
- entre las fundaciones y la U.R. de CC.OO.
- de Extremadura para poder cumplir mejor
- las finalidades previstas.

20 *Artículo 24. Servicios técnicos de - asesoramiento, asistenciales y otros - de la Unión Regional de CC.OO. de - Extremadura.*

25 La Unión Regional de CC.OO. de
- Extremadura, en la forma que considere
- oportuna y de acuerdo a los criterios
- estipulados por la Confederación Sindical
- de CC.OO., dispondrá de los servicios
30 técnicos de asesoramiento y asisten-
- ciales, así como de los medios que con-
- sidere necesarios de índole editorial, dis-
- tribución cultural, ocio, etc., para sus afil-
- iados/as y no afiliados/as, estableciendo
35 los criterios diferenciados que se consid-
- eren oportunos para unos/as y otros/as.

- VIII. FINANZAS Y - ADMINISTRACIÓN

- *Artículo 25. Principios de la actuación - económica*

- La U.R. de CC.OO. de Extremadura
45 en cuanto a su actuación económica y

- 1 financiera se basa, acepta y pondrá en
 - funcionamiento, cuantos principios y
 - actuaciones vengan recogidas en este
 - sentido en los Estatutos de la C.S. de
 5 CC.OO. y su desarrollo reglamentario.

- **Artículo 26. Patrimonio y financiación de la U.R. de CC.OO. de Extremadura**

- 10 Los recursos y bienes de la Unión
 - Regional de CC.OO. de Extremadura
 - estarán integrados por:

- 15 1.- La parte proporcional de las cuotas
 - de los/as afiliados/as que le resulte
 - de aplicación.

- 2.- Las donaciones y legados en favor
 - de la misma y por capital que acumule a lo largo de su gestión.
 20

- 3.- Las subvenciones que puedan serle
 - concedidas, así como los ingresos
 - procentes de acuerdos sindicales,
 - incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en
 25 vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas,
 - aun cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada.
 30

- 4.- Los bienes y valores de que sean
 - titulares y sus rentas.

- 35 5.- Cualesquiera otros recursos
 - obtenidos de conformidad con las
 - disposiciones legales y preceptos
 - estatutarios.

- 6.- Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados
 40 a todos los órganos de las organizaciones agrupadas en la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura, así como de las asociaciones, sociedades o servicios
 45

- 1 dependientes de la Unión Regional
 - de CC.OO. de Extremadura.

- Para la gestión de servicios y actividades propios de la U.R. de CC.OO. de Extremadura y de las estructuras y organizaciones en ella integradas, la Unión Regional podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones
 10 Públicas.

- La aceptación de ingresos y su formalización en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura corresponde exclusivamente a la U.R. de CC.OO. de Extremadura. Sólo mediante delegación expresa por los órganos correspondientes de ésta podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones y estructura que la integran.
 20

- **Artículo 27. Balances y presupuestos de la U.R. de CC.OO. de Extremadura**

- 25 El presupuesto de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura será único y en él se integrarán todos los ingresos y gastos correspondientes de las distintas estructuras territoriales que componen la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura.
 30

- El presupuesto de la U.R. de CC.OO. de Extremadura podrá consolidar los presupuestos de las distintas organizaciones y estructuras en él integradas con los criterios y parámetros recogidos en los Estatutos de la C.S. de CC.OO. y sus reglamentos de desarrollo.
 40

- Anualmente, la Comisión Ejecutiva Regional presentará ante el Consejo Regional para su conocimiento, debate, y en su caso, aprobación, la cuenta de
 45

- 1 ingresos y gastos y balance de situación,
 - así como el presupuesto y los criterios
 - que en materia de finanzas afecten al
 - global de las estructuras territoriales
 5 encuadradas en la Unión Regional de
 - CC.OO. de Extremadura.

- Igualmente conocerá los balances,
 - cuentas de resultados y presupuestos del
 10 conjunto de organizaciones integradas en
 - la Unión Regional de CC.OO. de
 - Extremadura

15 IX. DISOLUCIÓN DE LA U. R. DE CC.OO. DE EXTREMADURA

- *Artículo 28. Disolución de la U.R. de CC.OO. de Extremadura*

- 20 Por acuerdo de los 4/5 de los votos de
 - los/as delegados/as del Congreso
 - Regional podrá disolverse la Unión
 - Regional de CC.OO. de Extremadura,
 - todo ello mediante un Congreso extraor-
 25 dinario convocado exclusivamente a
 - estos efectos.

- En caso de disolución el patrimonio de
 - la Unión Regional de CC.OO. de
 30 Extremadura sus bienes muebles o
 - inmuebles y recursos en general
 - quedarán integrados en el patrimonio de
 - la Confederación Sindical de Comisiones
 - Obreras.

- 35 En los supuestos de expulsión o dis-
 -olución de una estructura sindical
 - integrada en la Unión Regional de
 - CC.OO. de Extremadura, su patrimonio
 40 bienes muebles o inmuebles y recursos
 - en general quedarán integrados en el pat-
 -rimonio de la Unión Regional de CC.OO.
 - de Extremadura.

45

1 ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA UNIÓN REGIONAL DE CC.OO. DE EXTREMADURA APROBADOS EN EL CONGRESO REGIONAL

- 5 En relación con el artículo 18, aparta-
 -do b) de los Estatutos, el/la Secretario/a
 - General tendrá las siguientes facultades
 - legales:

- 10 Tomar parte en concursos y subastas,
 - hacer propuestas y aceptar adjudica-
 -ciones. Aceptar, con o sin beneficio de
 - inventario; repudiar y manifestar heren-
 15 cias, hacer, aprobar o impugnar participa-
 -ciones de herencias y liquidaciones de
 - sociedad conyugal; entregar y recibir
 - legados; aceptar, liquidar y extinguir fide-
 -icomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y
 20 depositar legítimas y cancelar o renunciar
 - a sus garantías legales: hacer o aceptar
 - donaciones. Dividir bienes comunes.
 - Ejercer el comercio, otorgar contratos
 - de trabajo, de transporte y de traspaso
 25 de local de negocio; retirar y remitir
 - géneros, envíos y giros, retirar y llevar la
 - correspondencia de cualquier clase, con
 - su firma. Constituir y modificar
 - sociedades; nombrar, aceptar y desem-
 30 peñar cargos en ella e intervenir en sus
 - juntas, rescindirlas, resolverlas y liquidar-
 - las. Operar con Cajas de Ahorro, Cajas
 - oficiales, Bancos, incluso el de España y
 - sus sucursales, haciendo todo cuanto la
 35 legislación y prácticas bancarias permitan.
 - Seguir, abrir y cancelar cuentas y libretas
 - de ahorro, cuentas corrientes y de crédi-
 -to y cajas de seguridad. Librar, aceptar,
 - avalar, endosar, cobrar, intervenir y nego-
 40 ciar letras de cambio y otros efectos.
 - Comprar, vender, canjear o pignorar val-
 -ores y cobrar sus intereses, dividendos y
 - amortizaciones; concertar créditos, prés-
 -tamos y pólizas de crédito, ya sea per-
 45 sonal o con pignoración de valores, con

- 1** bancos y sus sucursales, firmando los
- oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o
- 5** difinitivos.
- - Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, Caja de Ahorros o
- 10** Bancos, concedan a la empresa en cuyo
- capital participe la Unión Regional de
 - CC.OO. y a las organizaciones relacionadas en el artículo 15 de los Estatutos,
 - así como solicitar y obtener cualquier
- 15** información relacionada con las cuentas,
- movimientos bancarios y relaciones con
 - las entidades financieras, de las organizaciones relacionadas en el citado artículo.
 -
- 20** Instar actas notariales de todas clases,
- promover y seguir expedientes de
 - dominio y liberación de cargas; solicitar
 - asientos en Registro de la Propiedad y
 - mercantiles; hacer, aceptar y contestar
- 25** notificaciones y requerimientos notariales.
- Comparecer ante centros y organismos
 - del Estado, Comunidad Autónoma,
 - provincia o municipio, jueces, tribunales,
 - fiscalías, sindicatos, delegaciones, comités,
- 30** juntas, jurados y comisiones, y en ellos,
- instar, seguir y terminar como actor,
 - demandando o cualquier otro concepto,
 - toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales y administrativos, contencioso-administrativos, gubernamentales, laborales y eclesiásticos, de
 - todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo
 - acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y
- 40** recursos, incluso de casación, y prestar
- cuando se requiera la ratificación personal.
 -
 - Administrar en los más amplios términos, bienes y muebles e inmuebles, hacer
- 45**

- 1** declaraciones de edificación y plantación
- de deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir
- 5** préstamos, pagar y cobrar cantidades,
- hacer efectivos libramientos, dar o aceptar bienes, en o para pago, otorgar
 - transacciones, compromisos, renunciaciones, avalar y afianzar. Comprar, vender,
- 10** retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado aplazado o
- pagado al contado, toda clase de bienes
 - inmuebles o muebles, derechos reales y
 - personales.
- 15**
- Constituir, aceptar, dividir, enajenar,
 - gravar, redimir y extinguir usufructos,
 - servidumbres, censos, arrendamientos
 - inscribibles, y demás derechos reales,
- 20** ejercitando todas las facultades derivadas
- de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudamientos, firmar por
 - dominio, autorizar traspasos y cobrar la
 - participación legal de los mismos.
- 25** Constituir, aceptar, modificar, adquirir,
- enajenar, posponer y cancelar, total o
 - parcialmente, antes o después de su
 - vencimiento, háyase o no cumplido la
 - obligación asegurada, hipotecas, prendas,
- 30** anticresis, prohibiciones, condiciones y
- toda clase de limitaciones o garantías.
 - Contratar activa o pasivamente rentas,
 - pensiones o prestaciones periódicas,
 - temporales o vitalicias y su aseguramiento real.
- 35**
- - Comparecer ante los organismos de la
 - Comunidad Autónoma de Extremadura,
 - de la Administración de Trabajo, delegaciones de Trabajo, Servicios de
 - Mediación, Arbitraje y Conciliación,
 - Dirección General de Trabajo, Juzgados de lo Social, Sala de lo Social del Tribunal
 - Superior de Justicia y ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo y en ellos instar,
- 45**

1	seguir y terminar como actor o como	1
-	demandado o en cualquier otro concep-	-
-	to toda clase de expedientes, juicios y	-
-	procedimientos, negociación de conve-	-
5	nios colectivos, de conflictos colectivos	5
-	de trabajo, tramitación de huelga, per-	-
-	sonación de expedientes y denuncias	-
-	ante la autoridad laboral, elevando peti-	-
-	ciones, ejerciendo acciones y excep-	-
10	ciones, trámites y recursos, incluso el de	10
-	casación.	-
-		-
-	Comparecer ante los Institutos	-
-	dependientes del Ministerio de Trabajo y	-
15	Seguridad Social, Ministerio de Economía	15
-	y Hacienda, y cualquier Instituto de	-
-	carácter tripartido con presencia sindical;	-
-	participar en cualquier procedimiento o	-
-	trámite relacionado con el ejercicio del	-
20	derecho de manifestación y reunión, par-	20
-	ticipar en procedimientos de expedientes	-
-	de regulación de empleo, negociaciones	-
-	relacionadas con reconversión sectorial o	-
-	territorial; participar en cualquier tipo de	-
25	trámite relacionado con la convocatoria y	25
-	celebración de las delegaciones o delega-	-
-	dos/as, comités de empresas y juntas de	-
-	personal, representar a la Unión Regional	-
-	de CC.OO. de Extremadura ante los	-
30	órganos de la Administración autónoma,	30
-	constituidos o por constituir, de este	-
-	ámbito territorial.	-
-		-
-		-
35		35
-		-
-		-
-		-
-		-
40		40
-		-
-		-
-		-
-		-
45		45