

ponencia y estatutos



Sevilla 1, 2 y 3 de diciembre 2004



www.andalucia.ccoo.es

9

congreso CC.OO.-A

Ponencia Estatutos

Textos definitivos aprobados en
el Consejo de CC.OO.-A del 19 de julio de 2004

Edita: Confederación Sindical de CC.OO. Andalucía.
Sevilla, 19 de julio de 2004.

Diseño e impresión: Puntoreklamo

INDICE

INTRODUCCIÓN	9
1. IMPULSAR UNA POLÍTICA ORGANIZATIVA, PARA AUMENTAR NUESTRA INFLUENCIA EN LA EMPRESA	11
1.1. Análisis de la situación	11
1.2. Objetivos que nos proponemos	12
1.3. Propuestas de actuación	12
1.4. Instrumentos de intervención y evaluación	14
2. GESTIONAR CON TRANSPARENCIA: UNA SEÑA DE IDENTIDAD DE NUESTRAS POLÍTICAS ORGANIZATIVAS Y FINANCIERAS	17
2.1. Análisis de la situación	17
2.2. Objetivos que nos proponemos	18
2.3. Propuesta de actuación	18
2.4. Instrumentos de intervención y evaluación	18
3. EL MARCO POLÍTICO DE NUESTRA ACTUACIÓN SINDICAL	21
3.1. Análisis de la situación	21
3.2. Objetivos que nos proponemos	22
3.3. Propuesta de actuación	22
3.4. Instrumentos de intervención y evaluación	24
4. SIN COHESIÓN EN ANDALUCIA NO ES POSIBLE ALCANZAR LA MODERNIZACIÓN	27
4.1. Análisis de la situación	27
4.2. Objetivos que nos proponemos	28
4.3. Propuesta de actuación	28
4.4. Instrumentos de intervención y evaluación	30
5. CC.OO.-A DEBE REFORZAR SU PAPEL, INFLUENCIA Y LIDERAZGO EN LA SOCIEDAD CIVIL ANDALUZA	31
5.1. Análisis de la situación	31
5.2. Objetivos que nos proponemos	32
5.3. Propuesta de actuación	32
5.4. Instrumentos de intervención y evaluación	33

6. MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE NUESTRO SISTEMA PRODUCTIVO ES UNA PRIORIDAD ABSOLUTA PARA ESTABILIZAR EL EMPLEO	37
6.1. Análisis de la situación	37
6.2. Objetivos que nos proponemos	39
6.3. Propuesta de actuación	39
6.4. Instrumentos de intervención y evaluación	42
7. EL EMPLEO SIGUE SIENDO NUESTRO PRIMER RETO SINDICAL EN ANDALUCIA	45
7.1. Análisis de la situación	45
7.2. Objetivos que nos proponemos	47
7.3. Propuesta de actuación	47
7.4. Instrumentos de intervención y evaluación	49
ESTATUTOS	51
I. DEFINICIÓN DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA (CC.OO.-A)	55
Artículo 1	55
Artículo 2	56
Artículo 3	56
Artículo 4	56
Artículo 5	57
Artículo 6	57
Artículo 7	57
II. AFILIACIÓN, DERECHOS Y DEBERES	57
Artículo 8	57
Artículo 9	58
Artículo 10	58
Artículo 11	59
Artículo 12	60
Artículo 13	61
Artículo 14	61
Artículo 15	62
III. ESTRUCTURA DE CC.OO.-A	63
Artículo 16	63
Artículo 17	63
Artículo 18	64
Artículo 19	64
Artículo 20	67
Artículo 21	67
Artículo 22	69
Artículo 23	69

IV. FORMAS DE CONFEDERACIÓN O INTEGRACIÓN EN CC.OO.-A	69
Artículo 24	69
Artículo 25	69
V. ORGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE CC.OO.-A	70
Artículo 26	70
Artículo 27	70
Artículo 28	71
Artículo 29	71
Artículo 30	73
Artículo 31	74
Artículo 32	75
Artículo 33	75
VI. ORGANO DE GARANTIAS Y CONTROL	76
Artículo 34	76
Artículo 35	76
VII. ACCIÓN SINDICAL	77
Artículo 36	77
VIII. FUNDACIONES Y SERVICIOS	78
Artículo 37	78
Artículo 38	78
IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	78
Artículo 39	78
Artículo 40	80
Artículo 41	80
Artículo 42	81
Artículo 43	81
Artículo 44	81
Artículo 45	81
X. DISOLUCIÓN DE CC.OO.-A	81
Artículo 46	81
ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CC.OO.-A APROBADO EN EL CONGRESO CONFEDERAL	83

9

congreso CC.OO.-A

Ponencia

Textos definitivos aprobados en
el Consejo de CC.OO.-A del 19 de julio de 2004

INTRODUCCIÓN

Se ha celebrado recientemente el 8º Congreso Confederado, donde hemos debatido y concluido un Plan de Acción para los próximos cuatro años. Un Congreso en el que se ha decidido la estrategia general y la actividad sindical que vamos a realizar en el futuro inmediato, así como las políticas de organización y finanzas y los Estatutos que regulan nuestro funcionamiento. Por tanto, con este documento no vamos a reabrir ningún debate y el punto de partida de nuestras propuestas de actuación no puede ser otro que las conclusiones del Congreso Confederado, que nos comprometen en su cumplimiento general. A partir de ellas, pretendemos analizar su aplicación concreta en Andalucía e incorporar las propuestas oportunas para su puesta en práctica.

Asimismo hemos optado por seguir un modelo similar a la Ponencia Confederada. Esto supone estructurar el documento en torno a una serie de puntos fundamentales, evitando repeticiones y/o redundancias; entendiendo que éste no puede ser un compendio de todo lo que hacemos, pensamos, opinamos o proponemos desde el sindicato sobre cada tema, sino que es conveniente sintetizar y concretar las prioridades que deben comprometer nuestro trabajo en los próximos años. Igualmente hemos elegido desarrollar un esquema de elaboración que nos permite, en relación a cada uno de los puntos, realizar un análisis de situación, determinar los objetivos y las propuestas que constituyen las prioridades de nuestra actuación sindical, y dotarnos de los medios e instrumentos que nos permitan alcanzar dichos objetivos, así como evaluar su grado de cumplimiento.

No pretende ser una ponencia retórica sobre política sindical, ni tampoco el balance de lo realizado en estos últimos años, que lógicamente será parte importante del contenido del Informe General que también debatiremos en nuestro 9º Congreso, sino que queremos presentaros una ponencia propositiva sobre nuestro trabajo sindical en el próximo periodo, con propuestas muy concretas que contemplan compromisos temporales para su ejecución, junto a otras intencionadamente abiertas, aún por definir en su concreción final, y que solo lo serán después del debate enriquecedor que se produzca a lo largo del proceso congregual.

En concordancia con las conclusiones del 8º Congreso Confederado, nuestras prioridades se centran en:

- Impulso organizativo para llegar a mayor número de trabajadores y trabajadoras e incidir más y mejor en las empresas.
- Impulso a la participación activa de afiliados y afiliadas en TODAS las tareas y actividades del sindicato
- Impulso de los derechos colectivos ante la desregulación.
- Impulso a un tejido productivo sostenible y de calidad
- Impulso a la igualdad
- Impulso a la solidaridad, con el reforzamiento del sistema público de protección social.

Pero además, debemos incorporar las conclusiones extraídas del análisis sobre las peculiaridades y los aspectos concretos de Andalucía que inciden en nuestra actividad sindical diaria, así como las propuestas y actuaciones que nos permitan dar respuesta a estas características específicas de nuestro entorno.

El resultado de todo esto es el documento que tienes en tus manos, con la intención de abrir el proceso de discusión y debate sobre temas importantes, que concluirán en el 9º Congreso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, a celebrar los días 1,2 y 3 de diciembre de 2004 en Sevilla y donde las aportaciones de los afiliados y afiliadas a través de su participación directa en las distintas asambleas congreguales a las que serán convocados, nos permitirá aprobar un documento útil y enriquecedor para acertar en nuestras actuaciones futuras y seguir siendo un referente y un instrumento de valor para los trabajadores y trabajadoras en nuestra región y para el conjunto de la sociedad andaluza.

1. IMPULSAR UNA POLÍTICA ORGANIZATIVA PARA AUMENTAR NUESTRA INFLUENCIA EN LA EMPRESA

1.1. Análisis de la situación

1. Se están produciendo cambios importantes, derivados de las nuevas formas de organización del trabajo y de la internacionalización de la economía, que exigen un esfuerzo colectivo por parte del sindicato para adaptarnos con celeridad a las nuevas realidades. Esta necesidad es aún mayor en Andalucía, donde los efectos de los cambios son mayores, al tener nuestra comunidad un tejido productivo más débil y soportar una mayor tasa de paro y precariedad, y por tanto, existen más dificultades para el crecimiento y la expansión del sindicato. Ante estos cambios, tenemos que huir de modelos estáticos y mantener una actitud permanente de estudio y reflexión que nos permita adaptar con rapidez nuestras políticas de acción sindical, el encuadramiento afiliativo y nuestro modelo organizativo y de estructura; para anticiparnos a la hora de dar una respuesta eficaz y hacer que los trabajadores y trabajadoras nos vean como un instrumento útil para defender sus intereses y se vinculen con CC.OO. a través de la afiliación
2. El avance experimentado en la extensión de nuestros sistemas informáticos permite que todas las organizaciones, hasta el nivel de sindicato provincial, tengan acceso a las bases de datos. Esto nos permite un mismo sistema de explotación de datos y una base informativa amplia y rigurosa, imprescindible para el desarrollo de la política sindical y organizativa, de forma que la actualización y permanente puesta al día de estas bases de datos, garantiza un mayor nivel de información para el conjunto de las organizaciones y nos facilita el seguimiento y cómputo dinámico de los datos de afiliación. En este aspecto, hay que prestar especial atención a la tarea de fidelizar la misma, ya que la rotación está en unos porcentajes excesivamente altos.
3. La participación debe ser un elemento fundamental para la extensión del sindicato. Es necesario que nuestros afiliados y afiliadas se sientan útiles participando en las actividades y en la conformación de las opiniones, procurando que perciban que son protagonistas en el sindicato y que la atención e información que reciben, junto a su capacidad para decidir, es muy superior a la de los no afiliados. Otro aspecto para estimular la participación tiene que partir de una reflexión profunda sobre nuestra forma de acometer los debates internos, procurando ser más eficaces, no eternizarlos y mejorar la gestión de nuestro tiempo.
4. Las Elecciones Sindicales no sólo suponen la mejor expresión de la participación de los trabajadores y trabajadoras y la constatación de la legitimación democrática de los sindicatos, sino que son un instrumento de extensión del sindicalismo. Aunque el sistema electoral requiera alguna modificación para adaptarse a los cambios que se producen en el mundo del trabajo, hay que defenderlo y utilizarlo como instrumento para ampliar la presencia sindical en las empresas, incorporando este trabajo a la actividad diaria del conjunto del sindicato, no haciendo dejadez de responsabilidades en aquellos que prioritariamente están encargados de esta tarea, sino siendo una responsabilidad compartida y asumida por todas las personas que conforman los órganos de dirección en los diferentes ámbitos de nuestra estructura, aunque definamos que las elecciones sindicales son responsabilidad directa de la estructura de rama y que son los sindicatos provinciales a los que corresponde la ejecución de las mismas.
5. La atomización del tejido productivo, junto a la dispersión territorial y el modelo administrativo de Andalucía, nos obliga a dotarnos de estructuras sindicales fuertes y vertebradas entre sí, para poder abordar adecuadamente la actividad sindical en nuestra región. Tomando como punto de partida las tareas que corresponden y asumen las distintas estructuras de rama y territorio, podemos constatar que es en la estructura de rama, y muy especialmente en los sindicatos provinciales, donde tenemos una mayor debilidad organizativa.

6. Junto a ello, el abrumador predominio de la pequeña y mediana empresa en el tejido empresarial andaluz nos sitúa ante otra de nuestras carencias: el sector de las denominadas microempresas. El 50% de las empresas andaluzas no llega a superar los seis trabajadores y, por tanto, quedan excluidas del proceso de elecciones sindicales, lo que unido a un modelo “paternalista” de relaciones laborales, que pretende evitar el cumplimiento de la normativa laboral, supone un obstáculo muy importante para la sindicalización de este segmento tan notable de nuestro mercado laboral y hace que tengamos enormes dificultades para que estos trabajadores y trabajadoras puedan percibir la utilidad real del sindicato en la defensa de sus derechos laborales y sociales.
7. Históricamente desde CC.OO.-A hemos ido abordando la formación de nuestros delegados y delegadas, pero en la actualidad es necesario establecer una nueva estrategia de formación que permita la actualización permanente de los cambios económicos y sociales que se producen, para que nuestros delegados/as y cuadros sindicales, incluyendo obligatoriamente a los que forman los órganos de dirección del sindicato, puedan acometer en las mejores condiciones y con las mejores capacidades las tareas sindicales propias de su responsabilidad y, sobre todo, poner en marcha y trasladar a la sociedad las políticas y las propuestas de CC.OO.-A.
8. En la era de la comunicación y las nuevas tecnologías, el sindicato tiene que aprovechar y rentabilizar esta situación para mantener una comunicación más fluida y estable entre todas nuestras estructuras y llegar habitualmente a los afiliados y afiliadas en Andalucía. La WEB debe ser el elemento central de esta estrategia, desde el cuidado de sus contenidos y el compromiso de actualización permanente, constituyéndose en el referente informativo y en el nexo de comunicación directa de nuestros afiliados con el sindicato, sobre todo en las pymes, donde no existe sección sindical ni atención directa por algún delegado o delegada. La utilización de las nuevas tecnologías no implica que olvidemos o dejemos en un papel secundario los soportes tradicionales que aseguran la presencia en los centros de trabajo, cuidando especialmente la utilización de nuestros tableros de anuncios.

1.2. Objetivos que nos proponemos

9. Conseguir la incorporación de más personas a CC.OO.-A mediante el impulso de la afiliación.
10. Conseguir que las políticas organizativas tengan un carácter transversal en el sindicato, con el objetivo de transformar nuestra actividad en afiliación y representación.
11. Llevar el sindicato a las Pymes avanzando en mejorar las relaciones laborales y garantizando la atención a sus trabajadores y trabajadoras, cuidando especialmente a nuestra afiliación.
12. Fortalecer nuestras estructuras, mejorar su coordinación y los cauces de comunicación interna para garantizar la participación efectiva de los afiliados.

1.3. Propuestas de actuación

13. **Reforzar cualitativamente la afiliación tiene que ser una prioridad.** Para seguir y aumentar el ritmo de crecimiento afiliativo de los últimos años es imprescindible que situemos la fortaleza del sindicato como el elemento central de nuestra acción sindical, superar la concepción de que lo organizativo es exclusivamente un soporte estructural, esforzándonos por que cada avance que consiga el sindicato para los trabajadores y trabajadoras se traduzca en mayor afiliación y que ésta se plantee como una oferta a los trabajadores y trabajadoras, sin timidez, estando convencidos de que es la mejor opción que éstos tienen para organizarse

y defender sus intereses personales y colectivos. Los sindicatos provinciales son las organizaciones que tienen el vínculo directo con secciones sindicales y afiliados en general, por lo que es en esa estructura donde debe darse una mayor motivación para convertir en afiliación la acción del sindicato. Para ello, es preciso que las organizaciones de ámbito superior, federación andaluza, unión provincial y comisión ejecutiva de CC.OO.-A, se doten de mecanismos que permitan una aportación económica a los sindicatos provinciales, en base al crecimiento neto afiliativo en períodos anuales.

14. **Hay que poner un especial énfasis en fidelizar la afiliación.** Para ello, nuestro sistema informático tiene el programa GESTEL, que permite detectar al conjunto de las organizaciones, día a día, las diferentes causas que producen el impago de cuotas y posibilitará la intervención de manera inmediata para solucionar los problemas, de forma que no debe haber ningún impago sin que el sindicato provincial no se ponga en contacto con la persona para intentar solventar, si es posible, la causa que ha originado la baja. En esta misma dirección debemos realizar un esfuerzo importante para poner las medidas necesarias que permitan evitar las bajas afiliativas de los trabajadores y trabajadoras que pasan a la jubilación, de forma que el sindicato no puede dejar de ponerse en contacto con el afiliado o afiliada para explicarle que, en su nueva situación, también es importante permanecer organizado. Y que muchas de las conquistas sociales son fruto de la lucha y negociación asumida por el sindicato y no concesiones gratuitas del gobierno de turno.
15. **Las elecciones sindicales tienen que ser un instrumento para crecer en influencia y consolidar la afiliación,** planteándonos como una necesidad la vinculación de nuestros delegados y delegadas de personal y candidatos y candidatas en las elecciones sindicales a CC.OO.-A a través de la afiliación. Con ello, además de extender nuestra base afiliativa, conseguimos comprometer a estas personas con la organización como mejor fórmula de poder transmitir nuestras políticas sindicales a sus compañeros y compañeras en el centro de trabajo y facilitar así la extensión de la acción del sindicato. Asimismo la confección de candidaturas para las EE.SS. debe favorecer la incorporación de jóvenes y mujeres al mundo sindical, por lo que debemos avanzar sin tardanzas en el objetivo de conseguir la proporcionalidad en la confección de listas y la representatividad futura.
16. **Priorizar el trabajo sindical en la pequeña y mediana empresa debe ser una tarea urgente asumida por el conjunto del sindicato,** que debe asegurar su presencia e intervención en las pymes. Las Federaciones y las Uniones Provinciales, en sus funciones de dirección y coordinación, impulsarán la creación de estructuras funcionales y equipos de atención en todos los sindicatos provinciales para garantizar la atención a los trabajadores/as de las pequeñas empresas. En los casos de debilidad de la estructura de rama provincial que no pueda garantizar dicha atención, a iniciativa de la federación correspondiente y de forma coordinada con la Unión Provincial, se articularán fórmulas organizativas que aseguren la presencia del sindicato en las pymes. Los sindicatos provinciales dirigirán las actuaciones de los equipos de atención, en coordinación con las Uniones Provinciales, asumiendo las tareas de informar sobre la acción general del sindicato, las cuestiones específicas del convenio colectivo sectorial y el seguimiento de su aplicación, así como asesorar a los trabajadores y trabajadoras sobre sus condiciones contractuales y de trabajo, fomentar la participación organizada, la extensión de la afiliación y el ofrecimiento de nuestros servicios, promover la estabilidad en el empleo, la prevención en la salud y seguridad laboral y la no discriminación de cualquier tipo, priorizando actuaciones hacia las mujeres, ya que estas suponen más del 60% de los empleos en este segmento productivo. Hay que cuidar especialmente la atención a nuestros delegados/as y a nuestra afiliación para dar respuesta rápida y eficaz a sus problemas, percibiendo la utilidad del sindicato.
17. **La formación sindical es un elemento necesario para ser más efectivos en el trabajo sindical** y debe convertirse en una actividad que supere la limitación de las subvenciones y se atienda cotidianamente desde el conjunto del sindicato. El Plan de Formación Sindical tiene que constituir un referente clave de la política sindical de CC.OO.-A y debe tener una planificación que incluya, junto a los delegados y delegadas,

al conjunto de responsables y direcciones sindicales de las distintas estructuras y, con especial atención a los jóvenes que se incorporan al trabajo sindical. Asimismo, en sus contenidos, hay que incluir temas que potencien la formación en la igualdad, en su concepto más amplio, y en especial sobre la violencia de género.

18. **La adecuada comunicación interna tiene que ser un instrumento para incentivar y facilitar la participación de los afiliados**, por lo que desde el conjunto de las estructuras se deben establecer cauces de comunicación más fluidos, periódicos y estables, determinándose una clara discriminación positiva hacia aquellas personas que están afiliadas al sindicato, utilizando mecanismos individualizados y pormenorizados para llegar a ellos y facilitarles la información, como pueden ser boletines electrónicos u otros medios que se consideren oportunos. Difundiendo y popularizando nuestra página web en las empresas y el conjunto de los trabajadores.
19. **La participación debe ser un elemento fundamental para la extensión del sindicato** y por tanto, generar sinergias favorables a la afiliación. Se hace necesario que nuestros afiliados y afiliadas vean la utilidad que tiene el mismo, desde la participación en sus actividades y en la conformación de las opiniones, procurando que perciban que son los protagonistas en el sindicato y que la atención e información que reciben, junto a su capacidad para decidir, es muy superior a la de los no afiliados. Es imprescindible que desde los sindicatos provinciales se articulen fórmulas estables de participación que incentiven la implicación de cada vez más afiliados y afiliadas en las decisiones y tareas del sindicato, muy especialmente en lo concerniente a la negociación colectiva.
20. **El fortalecimiento de nuestras estructuras y su coordinación son elementos necesarios para poder dar una respuesta fluida, articulada y eficaz a las demandas de los trabajadores** y abordar la gran cantidad de tareas que requiere nuestra actividad sindical. En este sentido, hacemos una apuesta decidida por el fortalecimiento de los sindicatos provinciales, huyendo de tutelas históricas y dotándolos de estructura y recursos suficientes para que puedan realizar su actividad, y a partir de aquí, desarrollando adecuadamente las secciones sindicales, consolidándolas o constituyéndolas allí donde sea necesario. Al mismo tiempo hay que promover y asegurar un mayor fortalecimiento de la confederalidad desde el respeto a la autonomía de las diferentes estructuras pero como único mecanismo de garantizar la coordinación y el funcionamiento adecuado del conjunto de CC.OO.-A. Un elemento fundamental para conseguir fortalecernos es la renovación, y eso pasa por la urgente necesidad de sindicalizar a mujeres, jóvenes, inmigrantes, y otros colectivos sociales, no sólo desde la afiliación o la intervención en las elecciones sindicales, sino haciéndolos partícipes de la toma de decisiones dentro del sindicato y abriéndoles las puertas para que se incorporen a los órganos de participación y dirección sindical.

1.4. Instrumentos de intervención y evaluación

21. Todas las organizaciones estarán obligadas en el plazo de un año a estar integradas en el sistema operativo UAR, acabando así con excepciones que no tienen sentido. A partir de este momento, a las únicas personas que se les reconocerán los derechos de afiliado serán las que estén integradas en este sistema.
22. Todas las organizaciones deben marcarse objetivos anuales de crecimiento afiliativo, acompañados de un plan de trabajo para conseguirlos. Trimestralmente se procederá a evaluar el cumplimiento del plan.
23. Se establecerá un plan formativo y de sensibilización que comprometa al conjunto de las estructuras para alcanzar el objetivo de disminuir drásticamente la rotación en la afiliación y posibilitar la recuperación de antiguos afiliados.

24. En los presupuestos anuales de las diferentes estructuras se reflejan las cantidades oportunas para responder a las medidas de motivación para incrementar la afiliación en los sindicatos provinciales.
25. Los Sindicatos Provinciales se dotarán de un censo de secciones sindicales, que a su vez integrarán en un registro propio las estructuras federales y territoriales. Las federaciones elaborarán con sus sindicatos provinciales y en coordinación con las Uniones Provinciales planes anuales de actuación para las secciones sindicales y de constitución de las mismas donde haya afiliación suficiente.
26. Impulsar la constitución y consolidación de secciones sindicales en aquellas pymes donde obtengamos representación sindical y tengamos la suficiente afiliación. Vincular su acción sindical con los objetivos generales federales y confederales, y promover encuentros de secciones sindicales y de delegados/as sindicales sectoriales para transmitir nuestras políticas sindicales y fomentar el debate para su aplicación en las empresas.
27. Cada una de las federaciones, en sus competencias de dirección y planificación, elaborará un plan de trabajo anual en coordinación con las Uniones Provinciales para la atención a las pymes, donde se definan objetivos, recursos, responsabilidades y evaluación. En dichos planes deberá contemplarse la atención específica y la incorporación de mujeres y jóvenes.
28. Para atender al fenómeno de la subcontratación se crearán en grandes empresas o polígonos industriales estructuras estables de coordinación, impulsadas desde las Uniones Provinciales y constituidas por los Sindicatos Provinciales afectados, que desarrollarán las tareas de impulso de la acción sindical y las políticas organizativas.
29. Desde la dirección regional, a través de la Secretaría correspondiente, se coordinará a todas las organizaciones confederadas para alcanzar un compromiso que haga posible el objetivo de extender la formación sindical al conjunto de nuestros cuadros y dirigentes sindicales. Asimismo se diseñarán planes para sindicalizar a las personas que pasan por la formación profesional que controla el sindicato.
30. En relación a las EE.SS. es necesario profundizar en la coordinación entre las estructuras de rama y territorio, sin que esto suponga merma de la autonomía de nadie sino favorecer la mejor realización del trabajo y optimización de los recursos.
31. El conjunto de las organizaciones de CC.OO.-A se marcará objetivos anuales de crecimiento y extensión electoral incluidos en su plan de trabajo y con mecanismos para evaluar semestralmente su grado de cumplimiento. En concreto, cada sindicato provincial debe planificar su trabajo para marcar objetivos de extensión electoral en la PYME, prestando especial atención a las empresas blancas y de nueva creación.
32. Las Federaciones en el ámbito andaluz deben realizar un seguimiento continuado de la evolución y resultados electorales de su ámbito, introduciendo mecanismos que temporalmente nos permitan identificar las debilidades, corregir sus causas y consolidar nuestro resultado.
33. Las Federaciones del Área Pública, deben analizar específicamente los resultados de los Sindicatos corporativos en su ámbito, analizando las causas que están provocando su asentamiento y el auge del sindicalismo corporativo en detrimento del sindicalismo de clase en asuntos que, teóricamente, corresponden a valores de interés general.
34. Buscar puntos de encuentros con UGT-Andalucía en la perspectiva de poder presentar candidaturas conjuntas para llegar a empresas donde la actitud antisindical combate e impide la presencia del sindicalismo de clase y alienta a los sindicatos amarillos dependientes de la propia empresa.

35. Para avanzar en el proceso de desconcentración de elecciones, las estructuras de rama en cada ámbito deberán efectuar una planificación a largo plazo que prevea una renovación escalonada de los mandatos.
36. Para responder al reto de fortalecer nuestras estructuras, evaluaremos anualmente el incremento participativo y el grado de incorporación a órganos de dirección o representación de mujeres y jóvenes.
37. Hay que responder a la necesidad de constituir la Secretaría de la Mujer en todas las estructuras posibles, de manera obligatoria en Uniones Provinciales y Federaciones.
38. En el plazo de seis meses desde la celebración del Congreso, el Consejo de CC.OO.-A aprobará el Plan de Igualdad, que se extenderá al conjunto de las organizaciones y contemplará las medidas determinadas en el ámbito de la Confederación Estatal así como aquellas aprobadas en nuestros documentos congresuales.
39. Es necesario dotarnos de Áreas o Secretarías de juventud, especialmente en el ámbito territorial, desde las que se aborde el reto de llevar las propuestas del sindicato a los jóvenes allí donde estén.

2. GESTIONAR CON TRANSPARENCIA: UNA SEÑA DE IDENTIDAD DE NUESTRAS POLÍTICAS ORGANIZATIVAS Y FINANCIERAS.

Una gestión eficaz de los recursos y los servicios, basado en la coordinación, la integralidad y el compromiso compartido entre todas las estructuras

2.1. Análisis de la situación

40. Hace tiempo que venimos planteando la necesidad de homogeneizar y mejorar la gestión de los recursos del conjunto de las organizaciones que integran a CC.OO.-A. como un asunto urgente, no sólo por mejorar nuestro funcionamiento interno, sino también para poder atender a los requerimientos externos. En el orden económico gestionamos cantidades importantes, no sólo procedentes de las cuotas, sino también de fondos públicos relacionados con el desarrollo de programas de carácter finalista. A la vez tenemos responsabilidad directa sobre un número importante de trabajadores y trabajadoras contratados e igualmente gestionamos muchas horas sindicales y liberaciones, que son posibles por el respaldo y la legitimidad que nos otorgan los trabajadores con su voto en las elecciones sindicales.
41. Por otro lado, CC.OO.-A tiene que responder a las obligaciones que se derivan de la legalidad vigente en relación a la aplicación de normas y leyes que nos afectan, teniendo que dar cuenta en primer lugar a nuestros afiliados y afiliadas, pero también, como organización social de prestigio, al conjunto de la sociedad y a las diversas instituciones con las que mantenemos relación y de las que gestionamos fondos públicos. En nuestro acervo diario está el exigir el cumplimiento de las leyes y, por tanto, debemos dar ejemplo y ser los más interesados en proteger la imagen del sindicato, por lo que es necesario actuar con claridad, sin que nadie pueda cuestionar nuestras actuaciones.
42. La ausencia de un proyecto confederal que determine un modelo de gestión unificado, hace que desde CC.OO.-A. tengamos que articular uno propio, donde las distintas organizaciones que conforman nuestra confederación regional deben sentirse cómodas, procurando que las diferencias rama-territorio no sean una vez más la excusa para que nada cambie y nos impida alcanzar las metas propuestas; combatiendo la desconfianza desde la seriedad, rigurosidad y eficacia en el trabajo, construyendo un proyecto abierto a nuevas ideas y que sea el resultado de un amplio consenso.
43. En el marco de CC.OO.-A se dan importantes desigualdades entre las distintas organizaciones en cuanto a medios y recursos, lo que impide un desarrollo armónico del conjunto de las estructuras, que hay que procurar corregir. Es evidente que para tener una visión global de la organización es preciso conocer los recursos que tenemos, cómo están distribuidos y en qué lo utilizamos, para lo que es imprescindible la aportación por parte de cada estructura de los datos oportunos, desde la perspectiva de que el gobierno de los recursos no puede tener color ni bando, sino que tiene que tener transparencia y eficacia.
44. La política de servicios dentro de CC.OO. de Andalucía tiene que estar encaminada a fidelizar la afiliación y acercar nuevos afiliados y afiliadas a nuestra organización, al mismo tiempo que procurar calidad, garantía y solvencia en la gestión de las actividades que ofrecemos. Dentro de ellos los servicios jurídicos tienen un papel fundamental en nuestra organización y suponen un referente de nuestra historia en defensa de los trabajadores y trabajadoras andaluces.
45. La situación actual de nuestras asesorías jurídicas es muy complicada y difícil en lo organizativo y deficitaria en lo económico, por lo que el debate sobre su futuro es inaplazable, ya que estos problemas repercuten

en su funcionamiento y frecuentemente constituyen un motivo de descrédito y desconfianza hacia nuestra organización, cuando no un argumento para la desafiliación. Por tanto es necesario entrar en el fondo de la cuestión y abordar en profundidad un cambio en la cultura que conlleve un cambio de modelo de nuestro servicio jurídico.

2.2. Objetivos que nos proponemos

46. Conseguir mayor racionalidad, transparencia y eficacia en la gestión de nuestros recursos.
47. Dotarnos de instrumentos que permitan homogeneizar nuestros sistemas contables y financieros.
48. Mejorar el funcionamiento de nuestras asesorías jurídicas.

2.3. Propuestas de actuación

49. **Gestionar con transparencia tiene que ser una seña de identidad de nuestras políticas económicas y de nuestra gestión financiera**, por lo que es inaplazable seguir tomando decisiones que nos permitan desarrollar un nuevo sistema de gestión que responda a los principios de transparencia, legalidad y racionalidad. **Transparencia** que permita que todas nuestras operaciones estén visibles y a disposición de las organizaciones afectadas; **legalidad** para que nuestros ingresos y gastos se adecuen a la legalidad vigente en cada caso y podamos responder a todas las obligaciones en materia contable y fiscal, desde la lealtad y el respeto a las responsabilidades que corresponden a cada estructura; **racionalidad** para gastar con rigor en aquello que sean las prioridades de nuestra política sindical y responda a los intereses de nuestros afiliados y afiliadas. En este sentido, el presupuesto de cada organización debe convertirse en la mejor herramienta para decidir el destino de nuestros recursos financieros.
50. **Para poder cumplir con nuestras obligaciones legales, es necesario poner en común la información**, y para avanzar en este sentido procederemos a crear un instrumento contable único, a disposición del conjunto de las organizaciones, que garantice la transparencia y la homogeneidad de la información para todas ellas y, a partir de aquí, obtener una única información económica, contable y fiscal, y tener criterios comunes para la gestión técnica y administrativa.
51. **Tenemos que conocer de manera exacta el caudal de nuestros recursos humanos**, por lo que el número de personas liberadas que tiene cada organización debe ser puesto en conocimiento del conjunto del sindicato, así como dónde desarrollan su actividad sindical concreta, todo ello con el objetivo de mejorar la transparencia y poder buscar elementos de equilibrio entre organizaciones.
52. **Decididamente en CC.OO.-A tenemos que apostar por un nuevo modelo de funcionamiento y organización de nuestro servicio jurídico**, partiendo del elemento clave de que constituya un instrumento para la acción sindical y, por tanto, su funcionamiento tiene que estar muy relacionada con la actividad que desarrollan las federaciones. Este nuevo modelo, vinculado e integrado en CC.OO.-A debe procurar una autonomía de gestión que permita una organización del trabajo adecuada y la capacidad de conseguir una financiación suficiente, ampliando la atención a los no afiliados y utilizando criterios de bonificación tarifaria para los afiliados, garantizando además la integración, el compromiso y la participación de todas las estructuras del sindicato en el modelo y su financiación, a través de los órganos de dirección que se determinen.

2.4. Instrumentos de intervención y evaluación

53. En el plazo de seis meses desde la celebración del Congreso, el Consejo de CC.OO.-A. aprobará el regla-

mento de funcionamiento del Centro Contable de Andalucía, que estará encargado de controlar todos los movimientos contables que se efectúen con el CIF de CC.OO.-A., y garantizar la transparencia, el cumplimiento de la legalidad vigente, y una gestión económica más eficaz.

54. Para garantizar el cumplimiento de las normas, acuerdos y reglamentos aprobados, se creará un Oficina Técnica Contable, integrada en el Centro Contable, que tendrá carácter asesor y de control técnico.
55. Por el Consejo de CC.OO.-A, se aprobará un reglamento que indique los elementos básicos que deben contener los presupuestos de las diversas organizaciones, así como los criterios para su elaboración y los plazos para la aprobación de los mismos.
56. El Consejo de CC.OO.-A, a propuesta de la Comisión Ejecutiva y en el plazo de un año a partir del Congreso, determinará la fórmula para crear y dotar un fondo de desarrollo destinado a corregir desequilibrios entre las distintas organizaciones. Dicho fondo se aplicará a objetivos concretos y su funcionamiento y criterios, también será determinado por el Consejo.
57. Desde la estructura Confederal se creará un registro de liberaciones y de su distribución; que se coordinará con la Confederación Estatal.
58. La Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A, en cumplimiento de sus competencias, encargará anualmente auditorías externas para el conjunto de las organizaciones, empresas, fundaciones o cualquier otro modelo de gestión que se creen por cualquier organización en el ámbito de Andalucía, remitiendo las mismas a la Comisión Ejecutiva Confederal.
59. Para determinar el nuevo modelo de asesorías jurídicas, la dirección confederal se comprometerá a presentarlo ante el Consejo de CC.OO.-A para su aprobación en un plazo máximo de un año.

3. EL MARCO POLÍTICO DE NUESTRA ACTUACIÓN SINDICAL

3.1. Análisis de la situación

60. El marco político en el que vamos a desarrollar nuestra actividad sindical en este próximo periodo presenta varios frentes muy diversos e interesantes, que debemos abordar desde el protagonismo que necesariamente tenemos que jugar como sindicato; empezando desde los retos que se nos plantean con la ampliación de la U.E., la futura Constitución Europea, y terminando con los más cercanos del debate sobre el Estado de las Autonomías y la reforma de los correspondientes Estatutos.
61. La política internacional que se pueda desarrollar desde CC.OO.-A viene determinada por las líneas y directrices que se determinen a nivel de la Confederación estatal, donde residen las competencias plenas sobre estas políticas. Desde la decidida apuesta por el futuro de la Unión Europea como referente de un modelo político y social avanzado, basado en la democracia y el respeto a los derechos de la ciudadanía, somos conscientes de que el futuro de Andalucía está en Europa y, por ello, en este nuevo escenario en el que nos encontramos, Andalucía, con un número de habitantes superior al de algunos países de la U.E., debe hacer valer su peso y jugar su papel como una de las grandes regiones comunitarias, no sólo por su nivel de desarrollo y competencia, sino como nexo de unión con el Magreb y el África subsahariana.
62. Al margen de ello, las políticas estructurales de la U.E. se tienen que adaptar necesariamente a la nueva situación de ampliación a otros países con menor desarrollo económico y más necesitados, con lo que los fondos que venían a nuestra región por esta vía de la solidaridad europea están en cuestión. Las líneas que ha fijado la Comisión Europea para el próximo marco financiero del periodo 2007/2013 prevén que el gasto comunitario no pueda superar el 1,15% del PIB, a pesar de las nuevas necesidades de la ampliación; y se va a producir un cambio en la distribución de los recursos, planteándose un trato equitativo a todos los estados miembros, lo que puede desvirtuar el objetivo de la cohesión. Las repercusiones en España y Andalucía aún no pueden conocerse aunque todo apunta a que nuestra región seguirá siendo perceptora como Objetivo 1, pero la cuantía de los fondos se verá minorada de forma importante.
63. Además de la cooperación internacional al desarrollo que se viene realizando desde la Fundación Paz y Solidaridad, otro campo de actuación destacable es el de la cooperación intersindical que venimos desarrollando con las regiones limítrofes del Algarbe y Marruecos. En una economía globalizada la cooperación sindical transfronteriza es cada vez más necesaria y así lo ha entendido la Confederación Europea de Sindicatos, reforzando el instrumento sindical de los CSI. Desde la experiencia acumulada tras diez años de proyecto con el Algarbe y menor tiempo con Marruecos, podemos concluir que existen elementos importantes que nos generan dificultades en la gestión de los proyectos. Las diferentes realidades sociales y culturales, las relaciones a veces difíciles con otras organizaciones sindicales o las dificultades administrativas de la gestión transnacional nos tienen que hacer replantear algunas cuestiones para conseguir que estas experiencias sean más fructíferas. Entre otras, conseguir mayor implicación de las organizaciones sectoriales y una respuesta más homogénea del conjunto de las estructuras sindicales que participan de los proyectos.
64. CC.OO.-A siempre ha apostado por avanzar en el proceso de descentralización del Estado, convencidos de su utilidad para nuestra región y de que la proximidad democrática, en la toma de decisiones ayuda a resolver con más prontitud y eficacia los problemas reales de los ciudadanos y ciudadanas. El debate sobre el grado de descentralización de competencias en el Estado de las Autonomías, el federalismo y la simetría del Estado, es una realidad que no podemos rehuir. Bien al contrario, tenemos que hacerle frente y fijar nuestra posición, que lógicamente debe conformarse desde la confederación estatal y a la que desde Andalucía tenemos que contribuir con nuestra opinión. En este marco, partiendo de la base de que nada es eterno y la mayor parte de las cosas que se pretenden preservar o mejorar tienen que ser modificadas

para adaptarlas a los nuevos tiempos pensamos que perfeccionar el Estatuto de Autonomía de Andalucía supone incidir positivamente en un instrumento fundamental para mejorar la calidad de vida y la cohesión social y territorial de nuestra Comunidad Autónoma.

65. La columna básica sobre la que se sustenta el desarrollo y la cohesión de Andalucía tiene que ser una financiación suficiente, en el marco de un modelo adecuado de financiación autonómica, que responda a las necesidades de un Estado plural y solidario. El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía ha experimentado una profunda transformación cuantitativa y cualitativa entre los años 2000 y 2004 que, en gran medida, es consecuencia de los cambios introducidos en el escenario presupuestario de las comunidades autónomas, entre los cuales destaca el **Acuerdo del Consejo de Política Fiscal y Financiera, que determina** el Nuevo Sistema de Financiación para las Comunidades Autónomas de Régimen Común, regulado por la Ley 21/2001, de 27 de diciembre, que permite la asignación de los recursos en función de variables objetivas y la obtención de parte de los recursos de las Comunidades Autónomas a través de una Cesta de Impuestos. Esta cesta de impuestos sobre la que se basa la financiación autonómica conlleva una descentralización tributaria más equilibrada y con mayores márgenes de autonomía y capacidad financiera de las Comunidades Autónomas. Además, se constituye un Fondo de suficiencias como mecanismo nivelador del sistema, que viene a cubrir la diferencia entre las necesidades de gasto de cada Comunidad Autónoma y su capacidad fiscal. Como recursos fuera del sistema también se contemplan las asignaciones de nivelación y el Fondo de Compensación Interterritorial.
66. Con este nuevo modelo se ha producido un notable crecimiento en los ingresos que nutren el Presupuesto, procedente fundamentalmente de los recursos impositivos que, como consecuencia de la aplicación del mismo, han pasado de aportar el 5'6% de los ingresos en 2000 a un 36'1% en el ejercicio 2004. En cambio entre las fuentes de financiación que menos han crecido figura la de recursos procedentes de la UE, que apenas suben un 4'8% en estos cuatro años, lo que significa una disminución de recursos en términos reales si tenemos en cuenta el efecto de la inflación. Asimismo el nuevo modelo ha permitido actuar sobre la parte autonómica del IRPF con capacidad normativa propia y debemos reconocer que, hasta el momento, se ha usado casi exclusivamente para entrar en esa especie de carrera desenfrenada y generalizada de reducir los impuestos, a veces incluso, a costa de debilitar figuras impositivas redistributivas y, por tanto, solidarias y progresistas.

3.2. Objetivos que nos proponemos

67. Conseguir que la solidaridad y la cohesión, sean elementos determinantes a la hora de establecer las futuras relaciones en el marco del Estado Autonómico.
68. Garantizar nuestra presencia y participación activa en todos los debates que condicionan el marco político de nuestra actividad sindical.
69. Orientar nuestra cooperación internacional para poder incidir en actuaciones positivas sobre los fenómenos migratorios en Andalucía.

3.3. Propuestas de actuación

70. Desde la necesaria y obligada coordinación con las líneas y estrategias de la Confederación estatal, **debemos situar como eje de nuestras actuaciones en materia de política internacional el esfuerzo en la búsqueda de soluciones al problema de ser puerta de entrada de la inmigración ilegal en Europa**, reforzando por tanto la orientación de nuestras prioridades a la atención preferente de los países del Magreb y el área subsahariana. Por ello deberemos establecer mecanismos de colaboración con el gobierno andaluz

y con la U.E para llevar a la práctica actuaciones específicas en los países de origen que posibiliten su desarrollo y avance en materia económica y social, lo cual supone incidir en la raíz del fenómeno migratorio.

71. **Apostamos por una Europa de la ciudadanía y los Estados, donde las regiones amplíen su participación en las instituciones comunitarias** y se instrumente adecuadamente la participación de las CC.AA. en la conformación y expresión de la voluntad del Estado en la U.E.. Desde nuestra intervención sindical promoveremos esas medidas en los foros confederales correspondientes, así como la necesidad de extender el debate entre nuestros afiliados y afiliadas sobre lo que supone la U.E. y la defensa del modelo social europeo para Andalucía.
72. **Apostamos por el mantenimiento de la solidaridad entre naciones, estados y regiones, como elemento fundamental para garantizar la cohesión entre los ciudadanos.** Para ello debemos conseguir una aplicación más justa de los fondos estructurales europeos en el conjunto del Estado, lo que exige una mayor regionalización de los recursos del Marco Comunitario de Apoyo y de los Fondos de Cohesión, así como de su gestión, y reforzar la participación sindical en el seguimiento, a través de nuestra presencia en los comités que determinan su aplicación concreta. Asimismo en el ámbito de Andalucía, hay que procurar una mejor gestión y rentabilidad de estos recursos, tan importantes para avanzar en la cohesión social y territorial. Evidentemente estos planteamientos requieren reforzar la coordinación de estas políticas con la confederación, ya que muchas de estas actuaciones recaen en decisiones del gobierno del estado.
73. **La solidaridad internacional tenemos que expresarla potenciando las actuaciones de cooperación al desarrollo,** para lo cual es necesario garantizar acuerdos bilaterales, anuales y prorrogables con las distintas Administraciones Públicas, en especial con la Junta de Andalucía, para dar estabilidad y continuidad a los proyectos de cooperación, ampliando su número y mejorando su calidad. Asimismo hay que seguir profundizando en la línea de orientar nuestros proyectos hacia la cooperación sindical y laboral, que se ha convertido en una estrategia prioritaria dentro del marco de acción de la cooperación al desarrollo y constituye un nuevo espacio de intervención dentro de la cooperación internacional.
74. **Hay que seguir avanzando en los proyectos de cooperación sindical transfronteriza,** procurando una mayor coordinación de las organizaciones sindicales para poder elaborar propuestas conjuntas y dar respuestas comunes ante las administraciones y patronales correspondientes, así como conseguir mayor presencia en los encuentros que se realizan entre los gobiernos respectivos. Para mejorar la efectividad de las actuaciones a realizar es preciso potenciar los instrumentos a través de programas públicos como Interreg III; conseguir una mayor participación de las organizaciones sectoriales, que deben llevar a cabo actuaciones conjuntas en relación a problemáticas comunes existentes en ambos países, y consolidar el trabajo de nuestras organizaciones territoriales
75. **Consideramos que el reconocimiento de los hechos diferenciales entre las distintas comunidades autónomas, incluyendo las consideradas históricas, es perfectamente compatible con el respeto de los principios de equidad y solidaridad del conjunto del Estado,** y que el único límite tiene que ser que no se puedan derivar situaciones en las que existan personas con más o menos derechos en función del lugar donde vivan. Por tanto, se debe plantear una reforma de la Constitución para avanzar en la cohesión del Estado plural que se define en su Título Octavo, que esté sustentada en un amplio consenso, no solo político sino social, por lo que se tiene que articular un marco de consultas y dialogo con organizaciones sociales, en el que mostramos el compromiso de participar activamente con nuestras propuestas.
76. **Reclamamos una financiación autonómica suficiente, justa y solidaria** que reconozca los déficits históricos de Andalucía, nuestras peculiaridades y nuestras realidades humanas y territoriales, permitiendo un margen importante de autonomía financiera y fiscal para aplicar políticas propias, entre ellas la capacidad

de endeudamiento, y garantizando, al mismo tiempo, la cohesión y equidad de las políticas estatales, todo lo cual debe plasmarse en un modelo consensuado a nivel del Estado, que permita a nuestra región avanzar en la convergencia con las demás regiones españolas y europeas, y un grado de desarrollo económico y social que garanticen el bienestar del conjunto de los andaluces y andaluzas.

77. **Planteamos una política fiscal distinta**, fruto de un desarrollo adecuado de las capacidades y competencias autonómicas dentro de la corresponsabilidad fiscal, huyendo de la rebaja indiscriminada de impuestos y abordando una nueva fiscalidad para beneficiar a las familias y ciudadanos con rentas más bajas, que no estén centrada en “rebajas” aleatorias, sino directamente en el tramo autonómico del IRPF. Nos opondremos a la rebaja de impuestos mientras que sea necesario mejorar y extender la red de protección social en esta Comunidad para gran número de personas con dependencia. Apoyamos la mejora de la gestión de los tributos propios y de aquellos estatales delegados a la Comunidad Autónoma, exigimos mayor esfuerzo para controlar y evitar el fraude fiscal, y nos parece adecuado para avanzar en esa línea la creación de la Agencia Tributaria Andaluza.
78. **Apoyamos la iniciativa emprendida en nuestra Comunidad Autónoma de sentar las bases para aplicar una fiscalidad ecológica**, que pretende gravar algunas actividades contaminantes, pero desde la perspectiva de que no se convierta en una norma exclusivamente recaudadora, sino que suponga un elemento que incite en las empresas un cambio de actitud y a adoptar unos comportamientos más respetuosos con el medio ambiente; y que los recursos afectados se utilicen preferentemente en la reparación del entorno dañado. En ese sentido, hemos manifestado algunas críticas a la Ley aprobada sobre aspectos que consideramos deben ser modificados, como es la cuantía de algunos impuestos y su carácter de progresividad, que pueden repercutir gravemente en muchas empresas de Andalucía, la restricción de determinadas posibilidades de deducciones, o no bonificar a empresas que tengan una determinada certificación ambiental; lo que nos reafirma en la idea de que por el momento, se trata de un impuesto más recaudador que ecológico.

3.4. Instrumentos de intervención y evaluación

79. Realizar actuaciones que difundan y extiendan entre los cuadros del sindicato y los afiliados y afiliadas el proyecto europeo, comprometiéndonos como organización a participar en la defensa del modelo social europeo ante el conjunto de la sociedad andaluza.
80. Exigir al gobierno andaluz nuestra participación en la elaboración del próximo Plan de Desarrollo Regional 2007-2013, así como en el seguimiento hasta su concreción en el Programa Operativo o instrumento comunitario que se prevea.
81. Se mantendrán reuniones periódicas con las organizaciones territoriales y sectoriales para analizar la aplicación y el efecto de los recursos del Marco Comunitario en sus ámbitos respectivos.
82. Para reforzar y potenciar la estructura de la Fundación Paz y Solidaridad y que disponga de los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento y pueda responder a la cofinanciación de los proyectos, hay que consolidar el mecanismo de recaudación del 0,7%, que se ha puesto en marcha en este último periodo.
83. Fortalecer más el patronato de la Fundación Paz y Solidaridad, reforzando el papel de la dirección sindical de la misma, con una mayor implicación de las Uniones Provinciales y Federaciones andaluzas.

84. Debemos reforzar la vinculación de la Fundación Paz y Solidaridad con la dirección Confederal y las líneas estratégicas en la política internacional, asegurando en todo momento la coordinación y la adecuación de los proyectos a las prioridades establecidas.
85. Se promoverán reuniones periódicas entre las organizaciones sectoriales y territoriales implicadas en los proyectos de cooperación intersindical, con el fin de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los objetivos.
86. Durante el ámbito temporal de los proyectos de cooperación intersindical, las organizaciones sectoriales mantendrán al menos dos encuentros con sus organizaciones homónimas para reforzar y coordinar actuaciones conjuntas, en el marco de las prioridades fijadas por los comités respectivos.
87. Participar activamente con nuestras propuestas en el debate sobre el modelo de Estado y las Autonomías, tanto ante el gobierno y el Parlamento andaluz, como en todos aquellos foros donde tenemos representación. Estimularemos los debates y promoveremos la participación del conjunto de la organización en los mismos.
88. Hay que potenciar y estimular la participación de las Federaciones a la hora de analizar anualmente el Proyecto de Presupuestos de la Junta de Andalucía.
89. Celebraremos los debates internos necesarios para concluir un documento que conforme la opinión de CC.OO.-A sobre la sostenibilidad del tejido productivo y la utilidad de la fiscalidad ecológica, cuyo resultado se expondrá en el marco de unas jornadas públicas.

4. SIN COHESIÓN EN ANDALUCÍA NO ES POSIBLE ALCANZAR LA MODERNIZACIÓN

4.1. Análisis de la situación

90. La cohesión se convierte en el elemento clave que tiene que conseguir que el desarrollo de Andalucía sea armónico y equilibrado, afectando al conjunto de los ciudadanos y ciudadanas andaluces, sin posibilidad ni margen para la exclusión, independientemente de cual sea su género, condición social o lugar de residencia. Por eso tenemos que hablar de una doble cohesión: cohesión territorial y cohesión individual de las personas que viven en nuestra región.
91. La idea de la Segunda Modernización de Andalucía tiene que ir absolutamente ligada a conseguir la cohesión real y efectiva de los andaluces y andaluzas. Desde CC.OO.-A expresamos nuestro acuerdo con esta iniciativa, pero este objetivo es para nosotros una cuestión básica, sin la cual no se puede plantear la modernización. Desde esta visión, entendemos que el concepto de modernización no puede ser una foto fija, sino al contrario, un concepto dinámico, en continua evaluación, donde los objetivos se estén replanteando continuamente y las estrategias revisándose y adaptándose de modo permanente para su consecución. Este proceso de modernización no puede avanzar sólo con el impulso aislado de las Administraciones públicas, sino que requiere el impulso de empresarios y sindicatos, mediante el diálogo, el consenso y el acuerdo para comprometer a todos en unos objetivos comunes, desde la convicción de que eliminar la pobreza y la exclusión social es una condición necesaria para poder hablar de cohesión y de sociedad moderna, competitiva y avanzada que se basa en principios solidarios y de equidad.
92. Las infraestructuras y los equipamientos públicos son un instrumento básico para la ordenación del territorio y la corrección de desequilibrios aún latentes. Aunque el nivel de infraestructuras ha mejorado en los últimos años siguen existiendo necesidades muy concretas que hay que priorizar en la planificación para evitar que haya zonas que queden descolgadas del crecimiento económico general. La mayor sensibilización de las administraciones ha permitido afianzar la apuesta por el ferrocarril en nuestra región, incluso con importantes proyectos futuros como la extensión del AVE o la Red Regional de Altas Prestaciones. Sin embargo son necesarias actuaciones importantes para mejorar los puertos andaluces, tanto la red del Estado como los autonómicos, y conseguir que puedan jugar un papel relevante para los servicios de transporte, el sector pesquero o el turismo. Igualmente en los aeropuertos, donde junto a la infratutilización de algunos, se precisa ampliar otros o crear nuevos por su carácter estratégico desde el punto de vista comercial o para conseguir unas comunicaciones menos centralizadas.
93. En relación a las infraestructuras medioambientales de Andalucía se evidencian déficits importantes, tanto por la escasez de recursos como por su mala gestión y uso, propiciando el despilfarro de un elemento tan clave para nuestra región como es el agua, destacando además el hecho de que aún existen muchos municipios sin tratamiento de sus aguas residuales.
94. El gasto social ha crecido en Andalucía de manera importante, pero aún así seguimos manteniendo un diferencial importante con la media de la Unión Europea, sobre todo en relación al porcentaje del PIB. Esta diferencia resulta especialmente llamativa si comparamos algunos aspectos específicos como la protección a la familia, la lucha contra la exclusión social, la vivienda o la atención a las personas dependientes. A este déficit de inversiones sociales se añaden situaciones nuevas y cada vez más presentes en la sociedad andaluza, como la definitiva incorporación de la mujer al trabajo remunerado, el aumento de familias monoparentales, sobre todo mujeres, el envejecimiento de la población, la inmigración, los problemas de exclusión social, la atención a discapacitados físicos e intelectuales, etc., que suponen los nuevos retos a los que los gobiernos respectivos tendrán que enfrentarse mediante sus políticas sociales.

95. Hasta ahora gran parte de estas políticas se han basado en escasas deducciones del IRPF y en estimular el voluntariado y los convenios con asociaciones y ONGs, que muchas veces terminan por incidir en una menor calidad en la prestación del servicio y un empleo mayoritariamente precario. Asimismo se empieza a cambiar el concepto de los Centros Especiales de Empleo, que ya no se orientan como preparación y tránsitos hacia el mercado de trabajo ordinario, sino que se plantean como enclaves laborales estables y permanentes que terminan convirtiéndose en modelo de subcontratación, cuando no de sobreexplotación de los discapacitados. En este contexto, consideramos que en el Pacto por el Bienestar Social en Andalucía se perdió una gran oportunidad para abordar todos estos retos y, en especial, una de nuestras principales carencias, como es la atención integral a las personas dependientes, desde la coordinación de las distintas Administraciones Públicas y con la implicación de los agentes sociales.
96. Aunque la economía andaluza se sustenta de forma importante en el sector inmobiliario, que ha supuesto en los últimos años un motor de la actividad económica y la creación de empleo, la especulación urbanística y el tremendo incremento que ha experimentado el precio de la vivienda han excluido a muchos trabajadores y trabajadoras del mercado inmobiliario, impidiéndoles acceder a una vivienda digna, cuando no les ha hecho hipotecar sus salarios de por vida. Si bien el precio de una vivienda en Andalucía está por debajo de la media nacional, la situación se convierte en un elemento fundamental que dificulta las posibilidades de emancipación de los y las jóvenes de Andalucía y que es necesario corregir.

4.2. Objetivos que nos proponemos

97. Conseguir extender y ampliar la red de protección social a las personas dependientes en Andalucía.
98. Conseguir transformar la modernización de Andalucía en una herramienta de cohesión real para el conjunto de los andaluces y andaluzas.
99. Garantizar el nivel de infraestructuras que posibilite la cohesión territorial en Andalucía y unos recursos hídricos suficientes.
100. Incidir en la política de vivienda en Andalucía para facilitar el acceso a jóvenes y personas con menores rentas.

4.3. Propuestas de actuación

101. **Apoyamos el proceso de modernización de Andalucía, considerando necesario dar un impulso a nuestra región**, adaptándonos a las nuevas circunstancias que configuran el escenario mundial en los campos políticos, económico o social. Para ello reclamamos un papel más relevante de la sociedad civil organizada y, en especial, de los agentes económicos y sociales, cuya implicación decidida consideramos indispensable. Reclamamos un mayor protagonismo sindical en todo lo que se ha venido a llamar Segunda Modernización y planteamos una colaboración continuada en todos los marcos institucionales existentes para conseguir la puesta en común de los objetivos y las estrategias que, más allá de ideas aisladas o la mera declaración de intenciones, nos permitan aplicar ideas efectivas para avanzar en la mejor calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas andaluces. Asimismo entendemos que el concepto de modernidad queda vacío de contenido y efectividad social si no va íntimamente ligado a la mejora del sistema productivo y al compromiso de prevalencia de lo público en la prestación de los servicios básicos de la sociedad andaluza.
102. **Conseguir mayores niveles de autonomía en la movilidad de las personas y las mercancías favorece la cohesión territorial de Andalucía.** Exigimos el compromiso del Estado en las obras que son de

competencia estatal y están aun pendientes, que tienen que ver con las infraestructuras viarias, especialmente carreteras y ferrocarril. Promoveremos en el gobierno andaluz la revisión y actualización de los contenidos y prioridades del Plan Director de Infraestructuras, planteando mejorar el mantenimiento de la red de gran capacidad y los trazados y la seguridad vial de la red secundaria. Apostamos por una red ferroviaria cohesionada que, sobre la base de las líneas estatales, se articule en torno a la alta velocidad Norte-Sur ya en marcha y dos corredores transversales intraregionales, uno por el litoral desde la bahía de Cádiz a Carboneras y otro por el interior. Asimismo las redes de cercanía y metropolitanas deben ser una prioridad en los principales núcleos urbanos.

103. **Es necesario impulsar una nueva cultura del agua, basada en su calidad, ahorro y eficiencia de las infraestructuras**, donde la reducción del consumo por la reutilización y mejoras en la red de distribución debe garantizar el abastecimiento del conjunto de la población. Apoyamos el traspaso de las competencias en materia de políticas hidráulicas para poder aplicar estas líneas y mejorar su gestión. Asimismo hay que conseguir un total tratamiento y control de las aguas residuales aprovechando las nuevas tecnologías de reutilización para disminuir los consumos.
104. **Conseguir la equidad para los ciudadanos y ciudadanas de Andalucía supone sostener y mejorar nuestro sistema de protección social** para conseguir una autentica cohesión social, sin marginados ni excluidos. Promoveremos un salto cualitativo en el reconocimiento de los servicios sociales como un nuevo derecho subjetivo, que se incorpore a los que ya se reconocen y emanan de la Constitución en materia de sanidad, educación o pensiones, aprovechando la modificación que se plantea del Estatuto de Autonomía para tal fin, avanzando así hacia una sociedad andaluza que tienda a mayores cotas de bienestar social y donde se desarrollen nuevos derechos sociales que cuenten con una garantía efectiva de su universalización.
105. **Para extender y ampliar la red de protección social andaluza hay que priorizar la atención a las personas dependientes**, creando una estructura sociosanitaria estable, que alcance a la gran mayoría de la población, tenga en cuenta las nuevas realidades y necesidades sociales y apueste por la calidad de los servicios. Creemos necesario políticas que, basadas en el diálogo, superen las tendencias del asistencialismo, la colaboración y el voluntariado y supongan un autentico compromiso de lo público en la planificación y la gestión de estos servicios. CC.OO.-A considera necesario llegar a un pacto sobre la dependencia entre las diferentes Administraciones Públicas y los agentes sociales, y a partir de aquí debemos propiciar en los Acuerdos de Concertación el compromiso de medidas claras que configuren las prestaciones básicas del sistema social andaluz, homologable en sus derechos a las del sistema sanitario, educativo o de pensiones; y proponer que el salario social deje de ser una prestación dependiente de una partida presupuestaria determinada y se convierta en un derecho subjetivo, regulado y reconocido, para todos aquellos que se encuentren en el limite de la exclusión social.
106. **La apuesta por la mejora continua del Sistema Sanitario Público Andaluz, sigue siendo uno de los ejes prioritarios de nuestra actuación.** Para ello consideramos necesario avanzar en determinadas líneas concretas que garantizarán una mayor calidad y accesibilidad al sistema. Por un lado, hay que superar la situación que soporta la atención primaria, con una demanda excesiva que condiciona una actividad casi exclusivamente asistencial en detrimento de los programas de salud y preventivos, por lo que habría que mejorar los tiempos de consultas, reordenar los tiempos de espera para hacer más efectivo y resolutorio el papel de este nivel asistencial básico. Asimismo saludamos y apoyamos la línea de extender los recursos de asistencia especializada, desde la coincidencia de que nos parece adecuado aumentar al máximo el número de centros con capacidad de respuesta rápida, planificados y gestionados desde lo público y acercarlos lo más posible al conjunto de la población. Creemos que el gran avance en la extensión del sistema tiene que darse en el nivel de incrementar la asistencia socio-sanitaria, donde tenemos

una gran debilidad y es necesario potenciar las intervenciones en salud desde la planificación, el control y la implicación de la Consejería de Salud, en coordinación con otras consejerías. Por último, entendemos que es preciso seguir insistiendo en la necesidad urgente de reordenar los dispositivos de atención de salud mental, que sigue siendo una asignatura pendiente de nuestro sistema.

107. **El acceso a la vivienda debe ser una prioridad social en Andalucía**, y desde CC.OO.-A propugnaremos un pacto entre las Administraciones locales, autonómica y las organizaciones empresariales y sindicales para conseguir una mejor distribución del suelo y una contención de los precios. El desarrollo del suelo debe priorizar las viviendas protegidas y hay que hacer un esfuerzo importante en la rehabilitación de los cascos antiguos y la puesta en disposición de un número importante de viviendas para alquiler, dirigidas fundamental a jóvenes, trabajadores y trabajadoras que sufren movilidad geográfica, incluyendo a los inmigrantes o grupos de riesgo de exclusión social, como mujeres maltratadas o monoparentales sin ingresos fijos. En esta línea, exigimos una mayor aportación económica por parte de la Junta de Andalucía para poder cumplir los objetivos del IV Plan Andaluz de la Vivienda, en vigor hasta el 2007, así como de las entidades financieras que han suscrito convenios con ella para poder abordar la rehabilitación y construcción de viviendas, y reclamamos mayor esfuerzo para reflotar el parque de viviendas vacías existentes en Andalucía e incorporarlas al mercado de viviendas en alquiler, instando al gobierno andaluz a que lleve a cabo políticas de subvenciones al alquiler, tanto para inquilinos como para propietarios.

4.4. Instrumentos de intervención y evaluación

108. Reforzar nuestro trabajo interno con las organizaciones territoriales y sectoriales, realizando reuniones periódicas que nos permitan concretar nuestras propuestas y prioridades, tanto en lo concerniente a los planes o programas como a su repercusión en el empleo en las zonas o los sectores correspondientes.
109. Dinamizar, a través de nuestras propuestas y participación activa, a los órganos de seguimiento de los planes de infraestructura, especialmente el PDIA
110. Realizar las III Jornadas de Infraestructuras, con la participación de las organizaciones territoriales y sectoriales, donde se revisen los contenidos y prioridades del PDIA y situemos los ejes fundamentales del que lo tiene que sustituir a partir del 2007.
111. Llevar a cabo desde el sindicato la evaluación y control de los convenios y acuerdos que las administraciones realizan con empresas privadas y asociaciones para exigir mayor control en la calidad de los servicios y las condiciones de trabajo
112. Elaboración de planes específicos para abordar los problemas y las necesidades de cada uno de los colectivos que requieren protección social en Andalucía y difundir a la sociedad nuestras propuestas e iniciativas al respecto.
113. Impulsar la creación de un Observatorio de la discapacidad en Andalucía que además de atender a la integración sociolaboral de los discapacitados, evalúe y controle la adecuada utilización de las empresas y los recursos que se destinan para ello.

5. CC.OO.-A DEBE REFORZAR SU PAPEL, INFLUENCIA Y LIDERAZGO EN LA SOCIEDAD CIVIL ANDALUZA.

5.1. Analisis de la situación

114. En este último periodo CC.OO-A ha seguido aumentando su presencia e influencia en la sociedad andaluza. Hemos consolidado nuestra presencia en Órganos e Instituciones relevantes de la Comunidad Autónoma, incluyendo de forma habitual el Parlamento así como en los medios de comunicación, llegando incluso a tener un programa propio en la televisión pública andaluza. Nuestras opiniones y propuestas han ganado en difusión y llegado a todos los foros. Pero aún así hemos de reconocer que esta es una situación muy dinámica y que si no seguimos esforzándonos puede cambiar y retroceder en cualquier momento. Por otra parte, siempre hay espacios que conquistar y nuestro reto tiene que ser seguir avanzando en influencia y prestigio social.
115. A CC.OO.-A la representatividad nos la otorga las EE.SS. , pero la presencia institucional y con ello la capacidad de influencia, no nos la regala ni la garantiza nadie. En una sociedad cada vez más abierta y participativa existe el riesgo de no calibrar el grado real de influencia que tienen las organizaciones sindicales representativas en contraposición a otras que no alcanzan esa distinción o a otros grupos o colectivos que aún reconociendo y valorando el papel que tienen que jugar en la vertebración de la sociedad andaluza, no pueden figurar en el mismo nivel de representación, sin que esto suponga la exclusión de nadie, pero tampoco un modelo de “totúm revolutúm” que más que reflejar la pluralidad y diversidad de la sociedad andaluza, sólo consigue hacer a los órganos ineficaces.
116. Este planteamiento no debe dificultar ni comprometer nuestras relaciones de colaboración con otras organizaciones representativas de la sociedad andaluza, sino al contrario, nos debe servir de guía para dinamizarlas. Es evidente la escasa atención y el insuficiente desarrollo que hemos dado a muchos de los convenios de colaboración suscritos con estas organizaciones. Es en este marco de la relación bilateral donde hay que profundizar y mejorar los contactos para compartir ideas y propuestas que luego cada organización lleve y defienda en los ámbitos correspondientes.
117. El marco de la unidad de acción con la UGT-A ha permanecido estable en nuestro ámbito, pese a las diferencias que han surgido en momentos puntuales, que obedecían a posiciones distintas en el conjunto del Estado, y donde nosotros lógicamente compartíamos con firmeza los planteamientos de nuestra Confederación. Estas situaciones pueden volver a plantearse en el futuro. Entendiendo que la legitimación de los sindicatos de clase pasa por la autonomía en la toma de decisiones y el necesario respeto a las decisiones de los demás, debemos evitar dramatizar estas situaciones, no ahondar en las posibles diferencias y evitar las descalificaciones sin sentido, porque seguimos pensando que la unidad de acción es una parte importante de la fortaleza del sindicalismo y un valor que debe de prevalecer como estratégico por encima de circunstancias coyunturales.
118. El diálogo social es una muestra y un referente del protagonismo que los sindicatos tenemos en nuestra región. Después de 10 años de concertación tripartita en Andalucía, podemos concluir que los avances son positivos en relación a su contribución al crecimiento económico, el empleo y el tejido productivo de nuestra región, generando además un clima social favorable para el desarrollo de actividades productivas que ha permitido avanzar en el proceso de convergencia real con el resto del Estado y Europa.
119. Aunque se viene mejorando en el seguimiento de las actuaciones y el nivel del cumplimiento de los acuerdos, existen aspectos que recomponer y mejorar. Por un lado, sigue observándose un distinto nivel de compromiso con el proceso de concertación entre las distintas Consejerías, quedando en manos casi

exclusivas de la Comisión de Seguimiento la vinculación del Gobierno una vez firmado el acuerdo. Igualmente no conseguimos mejorar la territorialización del seguimiento de las medidas; como tampoco una adecuada difusión entre la ciudadanía del Acuerdo y sus resultados. En este aspecto, la responsabilidad principal corresponde al gobierno regional, que se atribuye muchas veces en exclusiva la aplicación de las medidas concertadas, pero debemos asumir que también existen déficits de información en nuestra organización al no extenderse la misma al conjunto de las estructuras, lo cual, además de impedir la rentabilidad sindical, contribuye a que no se implique el conjunto de la organización en su desarrollo y seguimiento.

120. La experiencia acumulada en estos años nos enseña que los contenidos de la concertación en cada acuerdo no pueden estar cambiando sino que deberemos garantizar en cada proceso la corrección de los déficits y la adaptación a las nuevas condiciones de la coyuntura política, económica y social. El nuevo escenario político tras el 14 de Marzo, que abre nuevas perspectivas de diálogo social en el Estado y prevé un escenario de menor confrontación entre éste y los gobiernos autonómicos, nos puede permitir rentabilizar mejor los esfuerzos y las medidas, para lo cual es necesario conseguir la mejor articulación y coordinación entre ambos ámbitos.
121. La comunicación externa es un elemento clave para reforzar nuestra imagen y prestigio social. No sólo siendo protagonistas de las noticias, sino tomando la iniciativa, propiciando los debates y tratando de liderar la opinión en todos aquellos aspectos que interesan a los trabajadores y trabajadoras andaluces. Nuestra presencia en los medios de comunicación tiene que ser cuidada porque somos una organización transparente, abierta a la sociedad y que tiene que ser coherente en su mensaje. Por otro lado, damos especial importancia a la imagen corporativa de CC.OO.-A y su gestión, ya que nuestras siglas y símbolo son un patrimonio valiosísimo. Tenemos que seguir mostrando una imagen corporativa única, propia e inconfundible, capaz de integrar a todas las estructuras de la organización, con el objetivo fundamental de hacer reconocible en cualquier rincón de Andalucía a CC.OO.-A, identificándola claramente con nuestro mensaje. Al mismo tiempo se tienen que seguir aprovechando las posibilidades comunicativas de las nuevas tecnologías para trasladar a la sociedad andaluza nuestra identidad corporativa y toda nuestra actividad, para ello potenciaremos nuestra web que debe representar la sede virtual del sindicato.

5.2. Objetivos que nos proponemos

122. Consolidar en Andalucía una imagen corporativa de CC.OO.-A que nos identifique ante el conjunto de la sociedad
123. Reforzar la Concertación como un eje prioritario de nuestra política sindical en el compromiso con el progreso y desarrollo de Andalucía
124. Estructurar, homogeneizar, coordinar y hacer efectiva la participación institucional que mantenemos en Andalucía

5.3. Propuestas de actuación

125. **La Ley de participación institucional en Andalucía es un paso necesario para reconocer y validar nuestro nivel de participación**, y no puede ser la asignatura pendiente de pasadas legislaturas. Hay que definir el modelo y los criterios que se deben seguir para determinar la composición de los distintos foros de representación, reconociendo específicamente el protagonismo de los agentes económicos y sociales y así evitar la tendencia a la disgregación y la heterogeneidad que se plantea desde algunas instancias de la Junta de Andalucía.

126. **Tenemos que potenciar nuestra participación en los órganos e instituciones, reforzando la coordinación** en todos los ámbitos y entre todas las estructuras para aprovechar y rentabilizar mejor nuestra presencia en los mismos, sobre todo en aquellos foros que suponen un valor político añadido al propio valor sindical y que constituyen auténticos cauces de participación política del sindicato en Andalucía, como son el Parlamento y el Consejo Económico y Social y la Comisión de Planificación de Andalucía. Apostamos por incrementar la participación efectiva de la mujer, hasta llegar a la paridad en nuestra representación, exigiendo el mismo nivel de compromiso en los otros actores institucionales y reclamando del Gobierno una Ley de Igualdad que apueste por implantar medidas efectivas que permitan la incorporación en igualdad de la mujer, que suponga un texto normativo específico sobre esta materia que puede ser debatido y asumido por el conjunto de la sociedad andaluza.
127. **El modelo de la Concertación en el marco del diálogo social tiene que seguir constituyendo un eje prioritario de nuestra política sindical, mejorando su gestión y la difusión de sus medidas**, consiguiendo mayor compromiso del conjunto del gobierno en la cultura del dialogo social permanente, exigiendo la implicación de todas las consejerías, independientemente de su grado de participación en el texto del acuerdo, no sólo en el desarrollo de lo acordado, sino en los proyectos normativos que se generan con posterioridad. Tenemos que seguir avanzando en la concreción y efectividad de las actuaciones y medidas concertadas, determinando objetivos, plazos, presupuesto destinado y organismo responsable de su ejecución, así como en centrar nuestros esfuerzos en avanzar en aquellos aspectos de los acuerdos que, por la escasa voluntad de gobierno y empresarios, están menos desarrollados, como son los aspectos medioambientales, el conjunto de las políticas sociales o medidas relacionadas con la mejora de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Igualmente es fundamental conseguir una mayor territorialización de las medidas del pacto, intentando que las estructuras provinciales se sientan partícipes de la concertación, a través de su implicación en el seguimiento, control, y su influencia en la toma de decisiones.
128. **Es necesario dinamizar la colaboración con las organizaciones representativas de la sociedad andaluza**, desde la extensión de los acuerdos a estructuras más básicas, donde la proximidad sea un elemento determinante para aplicar y difundir las propuestas comunes de actuación que se hayan fijado en el ámbito regional.
129. **Debemos mantener como elemento estratégico en el conjunto de nuestra organización la unidad de acción con UGT-A**, reforzándola siempre en los foros institucionales de participación y avanzando en articular fórmulas que sirvan de punto de encuentro en momentos en los que puedan surgir discrepancias o problemas en algunos ámbitos de nuestra actividad sindical. En esta línea sería positivo recuperar la idea de un Comité de Enlace a nivel regional entre las dos organizaciones.
130. **La comunicación externa es una herramienta fundamental como vehículo de extensión del sindicato** entre los trabajadores y trabajadoras y en el conjunto de la sociedad andaluza. Un elemento clave en nuestra comunicación es situar la imagen corporativa de CC.OO.-A como prioritaria. Tendiendo a una única imagen en toda Andalucía, desde la posibilidad de integrar la imagen sectorial con la propia del territorio. Junto a este elemento básico tenemos que potenciar nuestra presencia en los medios de comunicación, desde la coherencia y la unificación también del mensaje, aspecto en el que deben jugar un papel fundamental los Gabinetes de Comunicación de cada territorio, encargados en su ámbito de canalizar, coordinar y gestionar las relaciones del conjunto de la estructura con los medios de comunicación.

5.4. Instrumentos de intervención y evaluación

131. Desde la secretaría correspondiente de la dirección confederal regional se mantendrá actualizado el mapa de nuestra representación institucional en el conjunto de Andalucía, donde quede reflejado tanto la canti-

dad como la calidad de la misma, así como una coordinación permanente con las estructuras federales y territoriales para poder articular de forma eficaz y coherente nuestras posiciones en los distintos foros.

132. De forma periódica revisaremos los porcentajes por género de nuestra representación institucional, efectuando las correcciones oportunas en coordinación con el conjunto de las estructuras para acercar la paridad al menos al porcentaje de afiliación.
133. Hay que revisar con una periodicidad determinada los Convenios o Acuerdos suscritos con otros colectivos, analizando su grado de cumplimiento y extensión y replanteándose estrategias o prioridades para convertirlos en instrumentos eficaces en la defensa común de intereses generales de las andaluzas y andaluces.
134. Generalizar la costumbre de difundir a todas nuestras estructuras las actuaciones que en representación de CC.OO.-A se llevan a cabo en los Órganos e Instituciones más importantes, procurando que sean del conocimiento del mayor número posible de afiliados y afiliadas.
135. Debemos establecer una estrategia de imponer mayor presión sindical y mediática a los procesos de negociación con las Consejerías y tratar de integrarlos en el clima de diálogo social permanente.
136. Es necesario establecer mayor rigor en el funcionamiento de la Comisión de Seguimiento de los Acuerdos de Concertación e impulsar la labor de la Comisión Técnica de Seguimiento como elemento clave en el control de los ritmos en su desarrollo.
137. Debemos planificar unas Jornadas Sindicales sobre el Dialogo Social y la Concertación, donde se debata sobre sus contenidos, la importancia de nuestra participación y su rentabilidad social y sindical.
138. Con el objeto de reforzar el proceso de análisis continuo del desarrollo de los acuerdos, sería oportuno designar en el seno de nuestra organización a responsables por consejerías que, coordinados con los responsables de la Comisión técnica de Seguimiento, permitirán la globalización del dialogo social al conjunto del gobierno.
139. Debemos dotarnos de indicadores que nos permitan evaluar el cumplimiento, cuantificación y desarrollo presupuestario de las medidas pactadas.
140. Impulsaremos la territorialización de las medidas del pacto mediante la consolidación de marcos estables de participación en las provincias y la concreción e incorporación de nuevas medidas que se puedan gestionar y desarrollar desde ese ámbito, sin que ello suponga la división en ocho partes del Acuerdo.
141. Formalizar la constitución y puesta en marcha del Comité de Enlace con la UGT-A, entre las direcciones confederales de ambos sindicatos en Andalucía, con la disposición de actuar en la búsqueda de soluciones a los conflictos que puedan surgir entre las dos organizaciones en cualquier lugar o sector de nuestra región.
142. En la estrategia de incidir cada vez más en los debates y la opinión de la sociedad andaluza, debemos incrementar la presencia en los medios de comunicación de los responsables sindicales en sus diferentes ámbitos de actuación, a través de declaraciones, entrevistas, artículos de opinión, notas de prensa y, en general, a través de todos los recursos periodísticos y comunicativos que nos permitan dar nuestra visión sobre los temas que en cada momento están de actualidad e interesan a los trabajadores y trabajadoras andaluces.

143. Mejorar la coordinación y los cauces de comunicación interna para conseguir que toda la información que se genera en un territorio sea conocida y gestionada previamente por el gabinete de comunicación correspondiente.

144. Para mejorar la gestión de la información y su incidencia mediática, los gabinetes de comunicación llevarán a cabo el seguimiento de la repercusión mediática de nuestra actividad, que además de constituir un valioso archivo documental, nos permitirá analizar como evoluciona nuestra presencia mediática, detectar errores y corregirlos en el futuro. En definitiva, es una manera de auditar de forma continua nuestra relación con los medios de comunicación.

6. MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE NUESTRO SISTEMA PRODUCTIVO ES UNA PRIORIDAD ABSOLUTA PARA ESTABILIZAR EL EMPLEO.

Promover un marco de relaciones laborales adecuado para este objetivo debe ser una tarea básica del sindicato.

6.1. Análisis de la situación

145. El tejido productivo andaluz no ha variado mucho desde el anterior congreso, en el que lo analizábamos en profundidad y de manera diferenciada. Las tendencias ya anunciadas se han confirmado en el sentido de pérdida de peso relativo de los sectores agrario e industrial y aumento de los servicios y la construcción, aunque cuantitativamente todos ellos hayan crecido en términos de producción y de empleo. Se han creado un gran número de nuevas empresas, en parte como consecuencia del crecimiento de los respectivos sectores, pero también, en gran medida, por el proceso de externalización productiva generalizado en la mayoría de ellos, que, en líneas generales, no se orienta hacia la creación de industrias auxiliares en los grandes sectores, que articule y especialice a subsectores en condiciones de competencia en los mercados, sino que se está materializando a través de subcontrataciones de empresas de servicios o multiservicios, que no se encuadran con facilidad en sector alguno y sólo persigue, en la mayoría de los casos la desregulación laboral y colectiva.
146. Casi todos los sectores productivos tienen vigentes planes específicos en los que, en mayor o menor medida, hemos participado, tanto en su colaboración como en su seguimiento y, aunque se dan tímidos pasos en algunos sectores, la competitividad del sistema productivo andaluz, en general, se sigue sosteniendo sobre la base de los precios y, por consiguiente, el mantenimiento de un empleo de menor calidad y con condiciones precarias. La apuesta por la calidad del producto como factor principal de competencia choca con unos bajos niveles de I+D+i, por debajo de la media española, fundamentalmente en el sector privado y con un empresariado que no valora la formación y la cualificación de sus recursos humanos. Por otro lado, la incorporación de Andalucía a la Sociedad del Conocimiento se está produciendo a ritmo muy importante, tanto desde el nivel de las empresas como desde los servicios públicos y la ciudadanía. A pesar de ello, los ratios andaluces están por debajo de otras comunidades autónomas y, sobre todo, existen desequilibrios territoriales importantes, con zonas blancas de redes donde el sector privado no invierte por ser escasa su rentabilidad económica.
147. Los cambios tecnológicos se producen ahora en pocos años mientras antes tardaban décadas y cualquier innovación técnica queda desfasada antes de ser de dominio común. El conocimiento produce tecnología con rapidez pero la gran novedad es que la tecnología ya no se utiliza solo para producir bienes y servicios sino para producir más conocimientos. También la sociedad cambia con rapidez. La multiculturalidad, el cambio de los hábitos y relaciones familiares, el envejecimiento poblacional y la menor natalidad, entre otros factores, han generado una demanda de nuevos servicios públicos que exige nuevos compromisos sociales. La adecuación a esa realidad plural es imprescindible para conseguir la igualdad de oportunidades y la justicia social a la que aspiramos desde CC.OO. La educación y la formación se convierten en la base y el eje de la Sociedad del Conocimiento, pero necesitan adecuarse a las necesidades y demandas sociales con la misma rapidez con la que estas evolucionan. La Sociedad del Conocimiento no es un bien en sí misma, y provocará más injusticia y desigualdad si no forma al individuo en sus capacidades críticas y reflexivas, integrado en la sociedad que le rodea.
148. En este sentido, Andalucía se debe enfrentar a una nueva revolución educativa, que exige una formación para toda la vida. Una formación exigida por la productividad, pero también por la propia vida personal

como ciudadanos y ciudadanas. Los conceptos que actualmente diferencian educación, formación o formación permanente son reemplazados por uno general que se refiere a la necesidad de formación para toda la vida, que no puede estar vinculada a un esquema cerrado, sino a un sistema productivo variado y evolutivo. En educación y formación, Andalucía sigue teniendo una discriminación manifiesta con el conjunto del Estado. El gasto público en educación, aún suponiendo la segunda mayor partida de gasto de los presupuestos regionales, después de salud, no consigue llegar al porcentaje de gasto por alumno del resto del Estado. Por otra parte, hay que superar el distanciamiento existente entre la formación e investigación universitaria y las necesidades del tejido productivo. En el futuro las universidades andaluzas tienen que liderar la Sociedad del Conocimiento en Andalucía y, para que ello sea posible, el gobierno de la Junta de Andalucía debe incrementar de manera notable en gasto en I+D+i para los próximos años.

149. Asimismo una parte importante del empresariado andaluz y muchas de sus empresas mantienen prácticas discriminatorias y contrarias al cumplimiento de las normas laborales y medioambientales, así como comportamientos que impiden la participación de los trabajadores y suponen una clara actuación antisindical. La responsabilidad social de las empresas es un instrumento de cambio para modernizar nuestro tejido productivo y contribuir a su sostenibilidad, y tenemos que incorporar este reto a nuestra actividad sindical para conseguir en Andalucía un modelo nuevo de empresa que contribuya a una mayor cohesión social.
150. Nuestro tejido industrial se caracteriza por una gran diversificación y un desarrollo técnico insuficiente, con una dimensión empresarial dominada por las microempresas, lo que dificulta su adecuación a las normas medioambientales en relación al control de las emisiones contaminantes y la producción limpia, con el objetivo de cumplir las exigencias que se desprenden de Kyoto y la estrategia de cambio climático. Por otro lado, el territorio andaluz está sometido a un modelo de desarrollo que puede comprometer su sostenibilidad y, por ende, el desarrollo económico y social de Andalucía. Existen fuertes desequilibrios y presiones, tanto desde el punto de vista productivo como urbanístico, propiciados por el escaso desarrollo del Plan de Ordenación del Territorio de Andalucía y sus instrumentos, que deberían haber hecho compatible un adecuado desarrollo de los sectores productivos con otros usos, incluyendo el urbano y residencial, así como favorecer un desarrollo más equilibrado en relación a la Red de Espacios Protegidos de Andalucía, la cual, a través de sus planes específicos, ha determinado a veces una actuación excesivamente conservacionista y limitativa incluso para el desarrollo de algún tipo de actividad productiva tradicional en los mismos. Nuestra capacidad de incidir en estos escenarios y conseguir efectos positivos para el desarrollo económico y social, y por tanto para el empleo y sus condiciones, se sitúan en el marco institucional mediante la participación en los planes de los sectores productivos y en los planes territoriales de carácter horizontal; pero sobre todo en el plano laboral de la participación en las empresas y en su regulación colectiva.
151. El marco de relaciones laborales en Andalucía está muy atomizado y poco articulado con sus referentes sectoriales estatales. Las características del tejido empresarial andaluz, con un tamaño medio de empresa mucho menor que a nivel estatal y con un mayor peso de sectores estacionales en nuestra economía, dificultan mucho más la regulación de las condiciones de trabajo. Y ello lo demuestra los más de 800 convenios existentes, aunque el 94% de los trabajadores y trabajadoras en la negociación colectiva andaluza están cubiertos por convenios sectoriales, la mayoría de ellos de carácter provincial, ya que la negociación colectiva de ámbito regional es prácticamente inexistente en Andalucía. Hay que dedicar un interés especial, desde la perspectiva de la igualdad de género a una situación que aún se mantiene y debemos corregir. No se pueden seguir renovando convenios que todavía mantienen en muchas de sus cláusulas redacciones arcaicas que no tienen en cuenta los cambios sociales ni incluso las últimas normativas en esta materia.

152. La prevención de riesgos laborales, la salud y la reducción de la siniestralidad laboral, son cuestiones estratégicas para CC.OO.-A. Estamos aún, lejos de alcanzar unos mínimos razonables en lo que se refiere al número de accidentes; son pocos los empresarios con cultura preventiva, y escaso el compromiso de la Administración para poner en marcha instrumentos eficaces que mejoren la situación en los centros de trabajo. Partiendo de esta realidad, tenemos que hacer un esfuerzo para llevar al conjunto de la sociedad andaluza la necesidad de extender la cultura de la prevención, que en los centros de trabajo hay que cumplir la normativa en prevención de riesgos laborales y que la participación de los trabajadores es fundamental para conseguir ese objetivo.
153. El modelo de economía social, al que apoyamos desde la coincidencia con sus principios ideológicos y que constituye una parte cada vez más importante del tejido productivo andaluz, está mostrando algunos signos preocupantes que obedecen al evidente déficit de intervención sindical en este tipo peculiar de empresa. La idea prioritaria del mantenimiento del empleo lleva en ocasiones a desvirtuar la realidad, aceptando voluntariamente condiciones de trabajo inadecuadas y llegando a incurrir en situaciones que en la práctica suponen una sobre-explotación.
154. Una situación que deberemos afrontar inexcusablemente en este periodo en la incorporación a CC.OO.-A de trabajadores y trabajadoras autónomos, cuyo número sigue creciendo de forma importante en nuestra comunidad, asunto éste que no hemos logrado concretar desde la Confederación, pero que se presenta como un reto y una necesidad para aumentar nuestra influencia sindical en empresas y sectores importantes, sobre todo con los actuales procesos de descentralización productiva. Lógicamente no nos referimos a los “falsos” trabajadores autónomos que desarrollan su actividad como asalariados para empresas multiservicios, vulnerando la legalidad y cuya situación sólo cabe denunciar e impedir.

6.2. Objetivos que nos proponemos

155. Conseguir un desarrollo del tejido productivo y del territorio andaluz competitivo, sostenible y generador de empleos de calidad con mayor igualdad y seguridad.
156. Promover un marco de relaciones laborales adecuado para ese objetivo y potenciar la negociación colectiva y sus instrumentos en Andalucía.
157. Situar a la educación y la formación como base de la Sociedad del Conocimiento y la modernización de Andalucía.
158. Reivindicar ante la J. A. la exigencia del cumplimiento de la responsabilidad social a las empresas con las que se relacionan y mantienen algún tipo de colaboración.

6.3. Propuestas de actuación

159. **Es necesaria una modificación sustancial del modelo de competencia andaluz.** La sostenibilidad del empleo requiere cambiar el patrón de crecimiento de nuestra economía, de forma que el capital tecnológico, el aumento de la productividad y el acierto en la especialización productiva constituyan ejes fundamentales para poder afrontar el reto del empleo y la reducción de su temporalidad. Es necesario un mejor uso de los factores de producción y una mayor puesta en valor de sus recursos, además de continuar con el proceso de apoyo a sectores emergentes y a la creación de nuevas empresas, sin olvidar a los sectores maduros en dificultades, en la perspectiva de buscar soluciones a sus coyunturas respectivas, aprovechando las situaciones que se permiten para las regiones objetivo 1, como la nuestra, en el marco de competencia de la UE.

160. **Mejorar el nivel de I+D+i de nuestro tejido productivo requiere aumentar la inversión pública, pero sobre todo la implicación del sector privado** en el mismo. Para ello es necesario orientar la investigación hacia las necesidades productivas de nuestras empresas e implicarlos en proyectos concretos de carácter público-privado, como ya se perfiló en el III Plan Andaluz de Investigación. Esta línea debe potenciarse, integrando las acciones que permitan un desarrollo tecnológico permanente de nuestras empresas.
161. **La educación y la formación son la base de la Sociedad del Conocimiento y la modernización real de Andalucía.** Planteamos como un eje prioritario de nuestra actuación sindical la exigencia de una financiación suficiente y adecuada, orientada hacia la formación general de los ciudadanos y ciudadanas, a mejorar su capacidad de inserción profesional y garantizar la igualdad de oportunidades de los andaluces y andaluzas. Proponemos un acuerdo social y político que sitúe la inversión educativa en los niveles de la Unión Europea, permita al sistema educativo andaluz alcanzar la media de inversión por alumno que tiene el Estado y poder atender a la mejora de los centros educativos, sobre todo en relación a infraestructuras y plantillas, para poder superar los nuevos retos que plantea la sociedad actual, entre los que tenemos que destacar la atención a la inmigración, el alumnado con necesidades educativas especiales o las actividades no curriculares que facilitan la ocupación de trabajadores y trabajadoras. Hay que hacer otro esfuerzo especial en la dotación a los centros de las nuevas tecnologías (centros TIC y DIG) para que en pocos años, la mayoría de las actividades lectivas puedan desarrollarse con soporte informático y utilizando las nuevas redes de comunicación. Por otro lado, la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional, así como el nuevo modelo de Formación Continua, han producido un cambio importante en el escenario de la formación ligada al empleo. Ello nos obliga a buscar cauces para aumentar la participación sindical tanto en el ámbito de las empresas como en la negociación colectiva o a nivel institucional, y exige mayor atención y esfuerzo por parte de nuestras federaciones regionales.
162. **En Andalucía es necesario avanzar en el ámbito de la solidaridad en la educación para erradicar las discriminaciones** y las situaciones de desigualdad que aún subsisten, por lo que hay que acelerar la aplicación del Plan de Igualdad Educativa, puesto en marcha por la Consejería, y adoptar medidas para la compensación de desigualdades sociales y territoriales, obligando a todos los centros sostenidos con fondos públicos a escolarizar al alumnado con problemas de aprendizaje por discapacidad, desventaja social o pertenencia a minoría étnica o cultural; estableciéndose el porcentaje de alumnado con necesidades educativas que debe escolarizarse en cada centro, a fin de lograr una distribución equilibrada. Apostamos por la mejora de la convivencia en los centros educativos andaluces, de modo que, en el marco de una formación integral de la persona, potenciaremos la educación en valores de convivencia, igualdad, respeto y tolerancia, impulsando planes específicos y medidas preventivas y paliativas evitando la alarma social.
163. **Promoveremos un cambio cultural en las empresas en Andalucía, haciendo que la responsabilidad social de las mismas sea una cuestión básica y exigible en especial para aquellas que trabajen para las Administraciones Públicas.** Tenemos que conseguir el convencimiento de las empresas de que la inversión en cualificación y estabilidad en el empleo son factores que van a mejorar su productividad y competitividad propia; y exigiremos a la Administración Andaluza, así como a las Administraciones locales, que tomen las medidas necesarias para garantizar que ninguna empresa que incumple las normas laborales, incluyendo la salud y seguridad en el trabajo, práctica discriminación hacia la mujer o actúa en contra del libre ejercicio de la actividad sindical, pueda recibir ayudas, subvenciones o establecer mecanismos de colaboración mutua. Asimismo deben tomar medidas de “discriminación positiva” para valorar aspectos como el cumplimiento de normas medioambientales, participación en programas de igualdad o calidad del empleo, a la hora de proceder a la selección de las empresas que pueden colaborar con ellas.

164. **Apostamos por un desarrollo del conjunto de los sectores productivos basado en criterios de sostenibilidad social, económica y medioambiental.** Hay que incidir en un mayor desarrollo de los Planes de Ordenación del Territorio de carácter sub-regional, favoreciendo desde ellos un mayor desarrollo y compatibilidad entre sectores productivos y entre éstos y el desarrollo urbano o la protección medioambiental, y potenciar una mayor implicación del sindicato para alcanzar el equilibrio en el discurso medioambiental en relación a la producción y al empleo, consiguiendo un mayor desarrollo de iniciativas productivas en los espacios protegidos que actualmente están casi exclusivamente centrados en actividades de investigación ambiental o el uso público de sus instalaciones. Los Planes de Desarrollo Sostenible, los de Ordenación de sus Recursos Naturales o los Rectores de Uso y Gestión de los Parques Naturales deben convertirse en instrumentos que posibiliten un desarrollo económico de sus ámbitos y generen ilusión por su futuro a las poblaciones de los mismos. Es necesario implicar a la Administración y a los empresarios en la modernización del tejido industrial para adecuarse a las normas ambientales e impulsar la certificación ambiental normalizada (ISO y EMAS) como garantía de un empleo de más calidad y una industria competitiva y respetuosa con el medio ambiente.
165. **Tenemos que favorecer una mayor racionalización de la estructura de la negociación colectiva en Andalucía** con actuaciones que permitan la negociación colectiva de ámbito regional, en aquellos sectores donde sea necesario racionalizar su actual dispersión o para facilitar su articulación con el convenio estatal de referencia, corrigiendo los vacíos de cobertura existentes en sectores de Andalucía. Asimismo hay que implicar a las federaciones regionales para que decidan y coordinen actuaciones sectoriales en el marco de la descentralización productiva y la subcontratación, todo ello dentro de la estrategia central de extender la negociación colectiva en Andalucía, garantizando nuestra participación en todos los convenios sectoriales del ámbito andaluz y avanzando en presencia en el ámbito empresarial, desde la racionalización del mismo.
166. **Apostamos por una mayor implicación del SERCLA en la resolución de los conflictos laborales de Andalucía,** para lo cual debemos propiciar un mayor conocimiento de este instrumento de las relaciones laborales entre nuestras secciones sindicales y delegados y delegadas, y hay que hacer un esfuerzo por conseguir una mayor sindicalización de los procesos, como la mejor garantía del avance del sindicato en los ámbitos de conciliación donde interviene. Asimismo es necesario conseguir un acuerdo específico para incorporar al SERCLA al personal de la función pública, además de avanzar gradualmente en el tratamiento y resolución de los conflictos individuales.
167. **Tenemos que esforzarnos por mejorar la salud laboral y reducir los accidentes laborales en Andalucía,** y para ello es necesario apostar por aplicar estas políticas desde la transversalidad, implicando al conjunto de las estructuras del sindicato y llegando a pymes y microempresas, como un objetivo prioritario. La concertación ha sido una herramienta útil para acordar y poner en marcha acciones en este sentido y tenemos que seguir impulsando desde este foro, y desde la negociación colectiva, la búsqueda de acuerdos, como mecanismo de garantía de derechos en materia de prevención por encima de los reconocidos por la ley. Desde CC.OO.-A. exigimos de la Administración andaluza el cumplimiento de todos los derechos en materia preventiva para los empleados públicos. Velaremos por la aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales aprobado por el gobierno andaluz en Noviembre de 2003 e impulsaremos su desarrollo, buscando ampliar la capacidad de intervención sindical, en especial con la figura de los coordinadores asesores en materia de prevención con capacidad de actuación sectorial. Para avanzar en ese desarrollo, es necesario una adecuada dotación de recursos humanos y técnicos de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, así como la puesta en marcha de programas de actuación frente a riesgos específicos, algunos de reciente aparición y elevada incidencia, como son los riesgos psicosociales y, en especial, el “Mobbing”.

168. **Debemos renovar las relaciones del sindicato con el sector de la economía social**, reforzando la colaboración mediante la concreción en los sectores y los territorios de los convenios y acuerdos regionales y desde la intervención sindical para garantizar en estas empresas el cumplimiento de unas normas mínimas en relación a la contratación, el salario y las condiciones de trabajo; siendo conscientes de que la Junta de Andalucía es la primera que debe exigirlo; y que las subvenciones y ayudas deben estar condicionadas al cumplimiento de la normativa laboral.
169. **Tenemos que buscar fórmulas para incorporar a CC.OO.-A a los trabajadores y trabajadoras autónomos**, promoviendo una asociación que debe estar vinculada directamente a la estructura territorial y no específicamente a ningún sector, promoviendo la atención y prestación de los servicios que necesitan y demandan.

6.4. Instrumentos de intervención y evaluación

170. Garantizar una presencia activa de nuestros cuadros en los distintos foros de participación, especialmente en las Comisiones de Seguimiento y Evaluación de los Planes Sectoriales y Territoriales, llevando nuestras propuestas específicas a los mismos, a través de la participación y el debate interno entre las federaciones y los territorios afectados.
171. Tenemos que reforzar nuestra participación sindical en el desarrollo de los instrumentos de la Sociedad del Conocimiento, tanto en los Planes Públicos de Fomento como específicamente en el ámbito de las empresas.
172. El Plan Andaluz de Investigación y el Plan Director de Desarrollo Tecnológico como instrumentos públicos del I+D+i de Andalucía deben ser objeto de una profunda revisión para un mayor ajuste entre ellos. Esta revisión requiere un importante consenso, en el que se vean reflejados fundamentalmente los intereses de la sociedad andaluza y de los sectores productivos. CC.OO.-A debe reforzar su participación en los mismos desde un debate interno configurado por la opinión de afiliados y afiliadas en el sector de la investigación, la Federación de Enseñanza y las federaciones de los sectores productivos.
173. También debemos garantizar nuestra presencia en la extensa red de espacios tecnológicos que se están configurando en el conjunto del territorio andaluz a través de oficinas que tenemos que conseguir de los mismos.
174. Hay que mejorar nuestra participación en los ámbitos de participación de los instrumentos territoriales como la Comisión de Ordenación Territorial y Urbanística de Andalucía (COTUA) y los Consejos Rectores de los Parques Naturales, comprometiendo y garantizando el debate interno entre sectores y territorios afectados para la concreción de los Planes de Ordenación del Territorio (POT), Plan de ordenación de Recursos Naturales (PORNS), Plan Rector de Uso y Gestión (PRUG) o Plan de Desarrollo Sostenible (PDS) y sus desarrollos respectivos. En esta línea, es necesario conseguir la participación del sindicato en las Comisiones Provinciales de Ordenación del Territorio, donde hasta ahora la Consejería ha estado reticente.
175. Debemos potenciar la figura del delegado de medio ambiente, reconocida en la Estrategia andaluza de Educación Ambiental, y que constituye una herramienta clave para la evaluación de necesidades, el reconocimiento de la participación sindical y el impulso de una política ambiental en la empresa.
176. Fomentar y exigir la transparencia informativa en cuestión medioambiental por parte de la Administración y de las empresas, como garantía de credibilidad de toda institución o entidad ante el conjunto de la sociedad andaluza.

177. Continuar mejorando el instrumento que supone el CARL para el conocimiento de nuestra realidad negociada y potenciar desde el ámbito del mismo, a través de Comisiones Específicas con participación empresarial y sindical, la mejora de la estructura de la negociación colectiva y de sus contenidos en aspectos referidos a igualdad, salud y seguridad laboral y la calidad del empleo.
178. Aprovechando el buen conocimiento de la negociación colectiva que nos aporta el CARL, las federaciones regionales tienen que elaborar mapas de intervención del sindicato, donde se incluyan tanto los convenios sectoriales como de empresas y se fijen objetivos anuales y mecanismos de evaluación de los mismos.
179. Es necesario avanzar en una mayor implicación de las federaciones en el SERCLA, implicándolas en la resolución de sus conflictos como la mejor forma de dotar de mayor sindicalización a este sistema, extendiendo la negociación colectiva a este ámbito y favoreciendo un control sindical del conflicto y de su desarrollo.
180. Realizar un trabajo coordinado de los responsables de los sectores y los territorios junto al gabinete de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales para establecer criterios comunes de actuación que lleguen hasta la representación sindical en las empresas.
181. Realizar un plan de organización de los delegados de prevención, incluyendo instrumentos de formación y asesoramiento, para que puedan desarrollar adecuadamente su trabajo; prestando especial atención a las empresas con alto índice de siniestralidad y, sobre todo, detallando planes de intervención en pymes y microempresas. Estos planes se descentralizarán oportunamente en los ámbitos territoriales y/o sectoriales.
182. En la línea de actuación preferente en el campo de los riesgos psicosociales plantearemos iniciativas de programas específicos de colaboración y prevención con las Administraciones Públicas en Andalucía para actuar en los empleados públicos contra los dos aspectos más significativos de estos riesgos: Mobbing y acoso sexual.
183. Para responder adecuadamente a la incorporación de los trabajadores autónomos al sindicato es necesario designar una persona responsable de este tema dentro del sindicato; obligadamente a nivel de la Confederación regional y deseable a nivel de las UU.PP.
184. En relación a la incorporación de los autónomos a CC.OO.-A es imprescindible que por parte de los responsables se elabore un plan de actuación que marque claramente los plazos para avanzar en el proyecto.

7. EL EMPLEO SIGUE SIENDO NUESTRO PRIMER RETO SINDICAL EN ANDALUCÍA.

Es necesario abordar nuevas políticas de empleo que respondan a las nuevas realidades productivas y mejoren la calidad y seguridad del mismo.

7.1. Análisis de la situación

185. El 8º Congreso Confederal ha acordado como principal tarea del conjunto del sindicato avanzar hacia el pleno empleo, estable, seguro y con derechos, garantizándose la igualdad entre hombres y mujeres. Para nosotros esta tarea cobra mayor importancia porque, a pesar de los evidentes avances experimentados en estos últimos años, el empleo sigue siendo el principal reto de nuestro trabajo sindical en Andalucía.
186. Partiendo de los datos de que el empleo ha crecido de manera importante en Andalucía, lo que se ha traducido en un aumento del número de ocupados y una reducción de la tasa de paro, no podemos permitirnos hacer discursos triunfalistas ya que en nuestro mercado de trabajo siguen existiendo graves problemas. Andalucía sigue soportando la mayor tasa de paro de todas las Comunidades, sobre todo en las mujeres. Asimismo la tasa de temporalidad es también la más alta, afectando en mayor medida a los jóvenes, sin que las causas respondan exclusivamente a las características de nuestra estructura económica, con sectores de alta estacionalidad como la agricultura y el turismo, sino que la abusiva precariedad en el empleo que soporta Andalucía tiene mucho que ver con la actitud arcaica de muchos empresarios que mantienen un modelo insostenible e insolvente, basado en reducción de costes laborales y precariedad, en vez de apostar por un modelo de mayor inversión y constante innovación, que permita dar más valor añadido a la producción y así aumentar la calidad y la seguridad del empleo.
187. Si bien para crear empleo es necesario el crecimiento económico, éste, por sí sólo, no presupone la creación de empleo si no se acompaña de otras políticas activas que sean efectivas y que respondan a las nuevas realidades que se están produciendo en nuestro mercado de trabajo. El sindicato tiene que conocer profundamente esta nueva realidad y estar preparado para orientar sus acciones hacia estos nuevos retos que requieren una intervención sindical activa para mejorar la calidad del empleo y poder superar determinadas situaciones.
188. Es necesario que las mujeres andaluzas consigan al menos el mismo nivel de ocupación que los hombres y con un trato de igualdad. La segregación del mercado de trabajo por géneros, donde aún persiste la calificación de actividades o trabajos como masculinos o femeninos, es la causa fundamental de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres que persiste en Andalucía, y las mujeres inmigrantes ocupan los trabajos menos valorados, independientemente de sus conocimientos o titulaciones. Igualmente la situación del empleo juvenil en Andalucía presenta problemas importantes: altas tasas de paro y temporalidad, superiores a la media estatal, excesiva rotación y elevadísimo número de accidentes laborales. Además han aparecido nuevas formas de precariedad mucho más sutiles, como no poder acceder a un empleo acorde con su formación ni reconocerse su cualificación profesional; tener disponibilidad absoluta en relación a la jornada y horarios, existencia de una doble escala salarial o situaciones irregulares en la relación laboral, utilizándose como falsos autónomos o becarios precarios, con el consiguiente recorte de garantías y derechos.
189. Junto a esto el gran problema del empleo en Andalucía, como en el resto del Estado, es el incumplimiento permanente de la norma, propiciado por los escasos medios y recursos humanos que tiene la Inspección de Trabajo junto a algunas prácticas poco efectivas a la hora de realizar sus actuaciones. El poder sindical es lo único que puede contrarrestar esta situación y ganar poder contractual y capacidad de intervención

en todos los foros y todos los ámbitos es una necesidad del sindicato para luchar contra los fraudes en la contratación y garantizar la aplicación de la normativa laboral en materia de empleo.

190. El Empleo Público dependiente de la Junta de Andalucía y de las corporaciones locales no sólo presenta los riesgos derivados de una excesiva pretensión de externalizar los servicios, sino que utiliza de forma abusiva la contratación temporal y a tiempo parcial. En el empleo Público andaluz la tasa de temporalidad ha crecido desde el año 1996 en 7.5 %, en contraposición con la reducción del 1.5% experimentada en el sector privado durante el mismo periodo, lo que en muchas ocasiones va en detrimento de la calidad de los servicios públicos, que cada vez es más exigida por los ciudadanos y ciudadanas andaluces. Pero desde nuestra perspectiva el elemento más preocupante en estos momentos, y con el que mantenemos serias discrepancias, es la utilización de la subcontratación de servicios como excusa para incurrir en prácticas irregulares de cesiones ilegales de trabajadores y trabajadoras. Hay que diferenciar sindicalmente lo que es la subcontratación de una empresa para una obra o servicio determinado, o la creación de algún tipo de empresa pública con unos fines concretos de lo que está siendo una tendencia cada vez más marcada de externalizar servicios que por sus funciones son claramente empleos de carácter permanente, en los que la actividad, los medios, la planificación de la gestión y los criterios de actuación los mantiene la propia Administración y lo único que aporta la empresa externa son los trabajadores y trabajadoras, que a veces, incluso, realizan el mismo trabajo que los empleados públicos pero con menor salario y peores condiciones laborales.
191. La economía irregular ha experimentado un incremento importante en Andalucía, convirtiéndose en un elemento diferencial y preocupante de nuestro tejido productivo. Dejando de lado sus causas, de muy diversa naturaleza, lo que es evidente es que nos tiene que preocupar sus efectos y el más notable es el incumplimiento de la legislación vigente, tanto en materia tributaria como laboral y, por tanto, unas condiciones de empleo y de trabajo absolutamente precarias y sin derechos para los trabajadores y trabajadoras que padecen esta situación. El sindicato debe asumir este reto, asumir la parte de responsabilidad que nos corresponde y que es necesario mantener una actitud más activa ante este problema, incorporándolo a nuestra acción sindical. Todo ello al margen de los ámbitos donde se lleven nuestras propuestas e independientemente de que se produzcan o no acuerdos en los marcos de negociación.
192. La inmigración es un fenómeno que en la última década ha adquirido un papel relevante en Andalucía, que se ha convertido en una región receptora de inmigrantes. Somos la tercera comunidad autónoma en número de residentes extranjeros, la segunda en número de trabajadores y trabajadoras africanos y la primera demandante de mano de obra de temporada, principalmente para el sector agroalimentario. Aunque la cercanía al continente africano hace que sea una región de tránsito, la mayor parte de la inmigración que llega a Andalucía es de carácter laboral y, además del sector agroalimentario, se emplean en la construcción y los servicios. La fuerte presión migratoria, su asentamiento geográfico y temporal muy irregular, la existencia de un amplio sector de economía desregulada, que posibilita la ocupación de numerosos inmigrantes irregulares, son factores condicionantes de que una parte importante de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en Andalucía tengan unas condiciones de trabajo precarias, lo que agudiza sus dificultades para integrarse en nuestra sociedad.
193. Estas son las realidades que tiene que afrontar el nuevo Servicio Andaluz de Empleo (SAE). La garantía de nuestra participación directa en su gestión, junto a los empresarios y la propia administración, tiene que hacer que nuestras propuestas sobre políticas de empleo se abran camino y superemos el principal reto que tiene este servicio público al ponerse en marcha, que no es otro que transformar las actuales oficinas del INEM, conocidas hoy como “oficinas del paro”, con sus carencias de medios y recursos humanos, en verdaderas “oficinas de colocación”, donde se puedan desarrollar auténticas políticas de intermediación que sean útiles para los trabajadores y trabajadoras y consigan su integración efectiva en el mercado de

trabajo en Andalucía. Al mismo tiempo, la integración de todas las políticas de empleo en el SAE nos debe permitir una actuación coordinada en el eje de información, orientación y formación.

7.2. Objetivos que nos proponemos

194. Situar como eje fundamental de nuestra política sindical en Andalucía, la creación de empleo estable, de calidad y con derechos.
195. Superar la situación diferencial de mujeres y jóvenes, acercándonos a las tasas de empleo existentes en el resto de Estado.
196. Conseguir comprometer realmente a los empresarios y a las distintas Administraciones para empezar a aflorar la economía irregular en Andalucía.
197. Reforzar la sindicalización de los inmigrantes para conseguir la regularización de sus condiciones laborales.

7.3. Propuestas de actuación

198. **El empleo tiene que seguir siendo la actividad central del conjunto del sindicato en los próximos cuatro años**, configurando el eje fundamental de nuestras propuestas tanto en la concertación social como en la negociación colectiva y constituyendo una prioridad permanente de nuestro trabajo sindical diario. Tenemos que impulsar la realización de campañas por la estabilidad en el empleo y contra el fraude en la contratación, implicando en el desarrollo de las mismas al SAE y a la Inspección de Trabajo, y potenciar la puesta en marcha de Acciones Territoriales para el Empleo en las zonas o comarcas de Andalucía que soportan una mayor tasa de desempleo. La erradicación del fraude en la contratación tiene que ser una tarea de todos los días, en la que tiene que implicarse el conjunto del sindicato y, de manera especial, los sindicatos provinciales.
199. **Hay que apostar por una nueva política de incentivos a la contratación que, en coordinación con las políticas estatales, permitan avanzar en el objetivo de la estabilidad.** Es necesario discriminar los incentivos, hacer que sean más selectivos y estén orientados hacia grupos más específicos, dentro aún de los colectivos con mayor dificultad para incorporarse al mercado de trabajo. Al margen de esto, los incentivos a la contratación femenina tendrían que dirigirse hacia los colectivos específicos de mujeres mayores de 45 años y/o paradas de larga duración, las víctimas de maltrato, mujeres inmigrantes, y mujeres solas con hijos a su cargo.
200. **Hay que acabar con la segregación por género dentro del mercado de trabajo**, por lo que dedicaremos una especial atención a los sectores donde las mujeres se encuentran sub/representadas y romper la barrera que supone el aspecto formativo. Partiendo de nuestro compromiso hay que arrancar también el de la Administración para la reserva de un número determinado de plazas en los cursos formativos que se realicen en estos sectores y orientar los mismos hacia la posterior contratación de estas mujeres, mediante las ayudas o incentivos adecuados, lo que permitiría su incorporación efectiva a estos sub/sectores.
201. **Poner orden en el mercado de trabajo andaluz significa respetar las modalidades de contratación y requiere por nuestra parte luchar por reforzar la causalidad de los contratos.** En este sentido, no podemos olvidar que dentro de las características de nuestro tejido productivo, un instrumento importante para luchar contra la precariedad es dar estabilidad a los contratos temporales que obedecen a la estacionalidad de la actividad y, por tanto, debemos procurar e incentivar la transformación de gran parte de estos empleos en contratos fijos/discontinuos.

202. **Hay que implicarse en el control y regulación del mercado de trabajo en Andalucía, desde nuestra participación e intervención en el SAE, potenciando el modelo del Servicio Público de Empleo**, a través del cual tenemos que impulsar nuestras propuestas en materia de empleo y poner en marcha medidas eficaces para la integración de los trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral, consiguiendo su confianza y la de los empresarios en la efectividad de este sistema de intermediación. Tenemos que exigir de forma permanente una dotación presupuestaria suficiente para que el SAE pueda tener un funcionamiento adecuado y llegar al conjunto de desempleados y desempleadas en Andalucía, aplicando programas integrados en itinerarios personalizados de acuerdo con las recomendaciones que marca la Estrategia Europea de Empleo. Eso incluye necesariamente una notable ampliación de la actual plantilla.
203. **Tenemos que conseguir que el Empleo Público en Andalucía limite la temporalidad y sea respetuoso con las obligaciones y directrices de la Concertación en materia de contratación**, promoviendo la consolidación de los empleos precarios, planteando el dimensionamiento adecuado de las plantillas para ofrecer un mejor servicio público, reforzando el control de las Mesas de Contratación, planteando iniciativas para racionalizar el uso de la modalidad de contratación a tiempo parcial, propiciando la adscripción a esta jornada de forma voluntaria, sin que esto suponga reducción efectiva de plantilla ni incremento de tareas, y posibilitando la conciliación de la vida familiar y laboral y una vía de acceso más fácil al mercado laboral. Desde CC.OO.-A debemos actuar con contundencia para evitar la utilización de la cesión ilegal de trabajadores como fórmula para abaratar costes en detrimento de la calidad del servicio y las condiciones laborales y centraremos nuestros esfuerzos en integrar como empleos públicos aquellos que son de carácter permanente y han sido externalizados irregularmente. Las Administraciones Públicas también deben comprometerse con otros colectivos con especial dificultad para su integración. Plantearemos iniciativas sindicales en relación a las personas con discapacidad para establecer cuotas mayores de reservas de plaza en las convocatorias de empleo público, así como en las bolsas de contratación.
204. **El sindicato tiene que reforzar su trabajo en la economía irregular**, mediante propuestas concretas de acción sindical que permita aflorar gran parte de la economía sumergida enquistada en sectores y zonas de Andalucía. Existen ya suficientes estudios que nos permiten conocer y calibrar la magnitud del problema, por lo que tenemos que exigir en todos los foros de negociación que las Administraciones y las organizaciones empresariales se comprometan realmente a poner en práctica medidas concretas que permitan aflorar gran parte de esta economía irregular y lograr su regularización. Igualmente debemos presionar a la Administración para que persiga a las empresas legalizadas que externalizan gran parte de su producción tratando de escapar del control fiscal y sobre todo sindical, fomentando la situación de falsos trabajadores autónomos mediante la subcontratación de trabajos. Se deben incrementar las inspecciones, tanto en la vertiente laboral como en la fiscal, y además excluir de la colaboración con las Administraciones a las empresas que mantienen estas prácticas.
205. **Hay que reforzar nuestro trabajo sindical con los inmigrantes para conseguir la igualdad en sus condiciones laborales** como elemento básico de su integración social en Andalucía. El SAE debe contribuir activamente en la integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo y en la mejora de la gestión de los contingentes, trabajando con rigor en la configuración de la mano de obra necesaria, sobre todo en las campañas agrícolas, y potenciando la contratación en origen, con la suficiente información previa sobre los derechos laborales y las condiciones de trabajo que van a tener. Pero nuestro principal objetivo debe ser conseguir el reto de sindicalizar a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, haciéndolos participar en las decisiones que afectan a sus condiciones de trabajo e incorporándolos a la acción sindical en el sector, correspondiendo a los sindicatos provinciales un papel fundamental en esta tarea. Asimismo, y desde las distintas estructuras del sindicato, debemos promover todas aquellas medidas que garanticen unas condiciones de vida dignas y en igualdad, como vivienda, derechos colectivos, protección social o integración educativa, única manera de hacer efectiva su integración laboral

7.4. Instrumentos de intervención y evaluación

206. Para controlar el empleo debemos procurar conseguir instrumentos de intervención sindical directa en todos los foros de negociación en que participemos, por muy pequeños que sean o insignificantes que nos parezcan, para luchar contra el fraude en el cumplimiento de las normas, planteando este objetivo desde la negociación colectiva en la empresa o el sector hasta la concertación con la Junta de Andalucía o las distintas corporaciones locales.
207. Situaremos como un elemento prioritario en nuestras actuaciones y nuestras denuncias la reclamación de mayor dotación de plantilla y recursos para que la Inspección de Trabajo en Andalucía pueda desarrollar adecuadamente su labor. Especialmente las campañas anuales para erradicar el fraude en la contratación, garantizar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y la igualdad de trato en el trabajo.
208. Los sindicatos provinciales diseñarán y mantendrán actualizado un mapa de las empresas donde se detectan las principales bolsas de fraude en la contratación. En coordinación con las secciones sindicales, asegurarán el buen seguimiento de las copias básicas a las que tenemos derecho según el Art. 8 del Estatuto de los Trabajadores.
209. De forma coordinada y para contribuir a esta tarea de control del fraude en la contratación, las Uniones Provinciales tienen que activar o retomar en su caso los trabajos de las Comisiones Provinciales de seguimiento de la contratación, reguladas por el Real Decreto 355/1991, utilizando y garantizando todos los derechos sindicales contemplados en el mismo.
210. Tenemos que potenciar y hacer efectiva nuestra participación en el Consejo de Administración, Consejo Asesor y Comisiones Provinciales del SAE.
211. Propondremos mecanismos de coordinación entre el SAE y la Inspección de Trabajo para que ésta investigue como fraude en la contratación, los encadenamientos de contrato que nos parezcan excesivos en una empresa determinada.
212. Se realizarán estudios en los ámbitos sectoriales y a nivel provincial para identificar y evaluar los elementos que en cada momento más influyen en determinar la precariedad, especialmente en lo referente al empleo juvenil.
213. Promover y reclamar la aplicación de las Directivas Comunitarias en relación a la igualdad de trato y contra la discriminación, en especial la 2002/78 CE, ya incorporada a la legislación española en la última Ley de Acompañamiento de los P.G.E.
214. Demandar a la Inspección de Trabajo que priorice en su Plan Anual de Actuación en Andalucía acciones decididas para actuar en el marco de la economía irregular.
215. Promover desde el sindicato campañas generales de sensibilización sobre la economía irregular, potenciar y activar el foro de dialogo sobre la economía sumergida, que mantenemos en la actualidad con representantes empresariales y la Administración, insistiendo en la búsqueda de acuerdos para iniciar actuaciones puntuales.
216. Designar un responsable de migraciones en las federaciones donde están los sectores con mayor número de trabajadores y trabajadoras inmigrantes, como son agroalimentaria, construcción, servicio doméstico y hostelería.

217. Desde estas responsabilidades federales y en coordinación con los sindicatos provinciales respectivos, se elaborará un plan de actuación para priorizar el trabajo sindical con los inmigrantes, donde se contemplará: el seguimiento de las contrataciones, las condiciones de trabajo, la aplicación del convenio colectivo así como los objetivos de extensión del sindicato mediante la afiliación y la elección como representantes en los procesos de elecciones sindicales.
218. Priorizar en nuestra actuación sindical los CITEs, como centros específicos de información y orientación de los inmigrantes, dotándolos de los medios y recursos oportunos para su adecuado funcionamiento.

9

congreso CC.OO.-A

Estatutos

Textos definitivos aprobados en
el Consejo de CC.OO.-A del 19 de julio de 2004

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios en que se inspira el Sindicalismo de nuevo tipo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía (CC.OO.-A) son:

REIVINDICATIVO Y DE CLASE

CC.OO. reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad de los trabajadores y trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

UNITARIO

CC.OO.-A mantiene, con prioridad, el carácter plural y unitario que ha caracterizado a esta organización desde su origen. Se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica en Andalucía y en el Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. El proceso unitario no lo podemos prefigurar en la actualidad, pero, para lograrlo, CC.OO.-A se compromete a:

a) Promover todas las iniciativas que favorezcan una unidad de acción estable de las centrales sindicales representativas y de clase.

b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores y trabajadoras a partir de las asambleas y de los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

DEMOCRÁTICO E INDEPENDIENTE

La independencia de CC.OO.-A se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del sindicato.

La asamblea de afiliados y afiliadas, el funcionamiento democrático de todos los órganos de CC.OO.-A y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría, son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario.

CC.OO.-A asume sus responsabilidades y traza su línea de actuación con independencia del Estado, de los poderes económicos, de los partidos políticos y de cualquier otro interés ajeno a sus fines.

PARTICIPATIVO Y DE MASAS

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores y trabajadoras exige su protagonismo directo, CC.OO.-A se propone organizar a la mayoría de ellos y ellas a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

DE HOMBRES Y MUJERES

CC.OO.-A tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras, y combatir la discriminación que se produzca por razón de su sexo.

-
-
-
-
5
-
-
-
-
10
-
-
-
-
15
-
-
-
-
-
20
-
-
-
25
-
-
-
30
-
-
-
35
-
-
-
40
-
-
-
45
-
-
-
50

- Para ello CC.OO.-A se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato.

SOCIOPOLÍTICO

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

- Así mismo, la C.S. de CC.OO. -A ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, discapacitado, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- CC.OO.-A luchará contra cualquier forma de discriminación basada en el sexo, identidad sexual, la edad, la raza u origen étnico, y las convicciones políticas y/o religiosas.

- Defenderá especialmente el medio ambiente y propugnará el pacifismo.

- CC.OO.-A considera la salud laboral como un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras.

- Asimismo defenderá especialmente las reivindicaciones y derechos de los colectivos socialmente marginados.

- CC.OO.-A, consecuente con la defensa que históricamente viene haciendo de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercer a través de los mecanismos establecidos en la constitución para su reforma.

- • Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.

- • Y se define a favor del estado federal.

- CC.OO.-A desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución Española y del Estatuto de Autonomía de Andalucía y lucha por sus desarrollos progresivos. Respeta dichas normas como expresión de la voluntad democrática que el pueblo andaluz aprobó.

- CC.OO.-A defiende en su practica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras. En su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre sus diversas organizaciones.

INTERNACIONALISTA

Ante la esencia internacionalista de la clase obrera, CC.OO.-A afirma lo siguiente:

a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos democráticos y representativos de acuerdo con los postulados confederales.

b) CC.OO.-A decidirá su afiliación o no a alguna de las actuales organizaciones sindicales internacionales de acuerdo con los postulados confederales de cada momento.

Apoyará, dentro y fuera del país, las reivindicaciones específicas de los emigrantes y las emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en Andalucía, y denunciará cualquier trato discriminatorio de los que tuviera constancia.

De igual manera, CC.OO.-A, se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y refugiadas y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

c) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

PLURIETNICO Y MULTICULTURAL

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía combatirá contra el racismo y la xenofobia y promoverá los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos.

I. DEFINICIÓN DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA (CC.OO.-A)

Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de CC.OO.-A

1. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, en anagrama CC.OO.-A, es una organización sindical democrática y de clase que confedera a las Federaciones Andaluzas e integra a las Uniones Provinciales relacionadas en el art. 17.

2. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo. Pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia:

2.1 El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos.

2.2 La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.

2.3 La consecución de la igualdad entre los sexos, luchar contra la desigualdad de la mujer en la sociedad y contra toda forma de violencia de género.

2.4 La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.

2.5 La solidaridad internacional con los trabajadores de todos los países.

2.6 La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.

2.7 La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.

2.8 La lucha contra la discriminación.

-
-
-
-
5
-
-
-
10
-
-
-
15
-
-
-
20
-
-
-
25
-
-
-
30
-
-
-
35
-
-
-
40
-
-
-
45
-
-
-
50
55

- **3.** Para ello CC.OO.-A desarrolla su actividad sindical a través de:
-
- 3.1 La negociación colectiva.
- 3.2 La concertación social.
- 5 - 3.3 El ejercicio del derecho de huelga y del conflicto colectivo.
- 3.4 La participación institucional y social.
- 3.5 La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores.
- 3.6 La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social,
- cultural, profesional y laboral de los trabajadores y trabajadoras y, en especial, de los afiliados y
- 10 afiliadas.
- 3.7 Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.
-
- **4.** CC.OO.-A admite a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en Andalucía con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o
- 15 edad; que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de CC.OO.-A aprobada en sus diferentes órganos de dirección.
-
- **5.** CC.OO.-A adopta la forma jurídica de Confederación Sindical al amparo y en concordancia con lo
- estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

20

Artículo 2. Estatutos y reglamentos

- Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructura de CC.OO.-A, los derechos y deberes de

- los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran,

25 junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable en los

- Estatutos específicos de las organizaciones confederadas, salvo en aquellos capítulos y artículos en los

- que se indique que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación. Vinculan a todas las organizaciones

- que integra CC.OO.-A y a su afiliación.

30 Los reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos

- en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos.

- Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y afiliadas de CC.OO.-A.

- Las federaciones andaluzas y las uniones provinciales podrán recurrir ante la Comisión de Garantías de

35 CC.OO.-A los reglamentos sindicales en los extremos que infrinjan los Estatutos.

- Los Estatutos y reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

Artículo 3. Domicilio social

40

- CC.OO.-A tendrá como domicilio social el de la calle Trajano, nº 1-6ª planta. Los órganos competentes

- podrán acordar el cambio a otro lugar.

Artículo 4. Emblema

45

- El emblema de CC.OO.-A que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propa-

- ganda, etc., es el logotipo de la C.S. de CC.OO con los añadidos de la inicial mayúscula A y la bandera

- de Andalucía.

50

56

El Consejo de CC.OO.-A podrá decidir el cambio de emblema, por propia iniciativa o a propuesta de la Comisión Ejecutiva.

Artículo 5. Ámbito territorial

El ámbito territorial de actividad de CC.OO.-A será el constituido por el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 6. Ámbito Profesional

El ámbito subjetivo o profesional de actuación de CC.OO.-A comprenderá:

1. Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y los jubilados o jubiladas.

2. Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.

3. Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

Artículo 7. Vinculación a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (C.S. de CC.OO.)

CC.OO.-A está confederada libremente a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras CC. OO.- A, las organizaciones listadas en el art. 17, los órganos de todas ellas y sus afiliados y afiliadas, aceptan y respetan los estatutos, principios, programas, política sindical, política de finanzas y política internacional de la C.S. de CC.OO.

CC. OO.- A participará en los órganos de la C. S. de CC.OO. conforme a sus Estatutos y acuerdos de sus congresos confederales.

II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES.

Artículo 8. Afiliación

La afiliación a CC.OO.-A es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y Estatutos de la C. S. de CC. OO. y demás normas y resoluciones de sus Consejos Confederales respectivos que los desarrollen.

La afiliación se realizará a CC.OO.-A a través de los sindicatos provinciales según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales de CC.OO. y la situación laboral de la persona.

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

Artículo 9. Carné.

El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la C. S. de CC.OO.- A, canjeables por el carné correspondiente en el momento de su regreso definitivo a Andalucía. Esta tarjeta da derecho a información y defensa jurídica en los términos que se establezcan. Se tomará como referencia el lugar de residencia del trabajador o trabajadora en lugar del de trabajo cuando concurren circunstancias de movilidad geográfica habitual, salvo que se estableciera otro criterio por el Consejo Confederal de CC.OO.

CC.OO.-A podrá editar carnés previo acuerdo con la C.S. de CC.OO. Esta decisión deberá ser refrendada por el Consejo de CC.OO.-A.

Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas.

Todos los afiliados y afiliadas tienen derecho a:

1. Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de afiliación u otros para los que haya sido elegido o elegida.

2. Ser elector y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo; a presentarse como candidato tanto a los órganos de la C. S. de CC. OO. como a los de cualquier otro de la estructura sindical de CC.OO.-A dentro de su ámbito de encuadramiento; a presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congreguales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento. Las únicas restricciones se indican en estos Estatutos, en los estatutos de la C. S. de CC.OO. y en las normas que para cada caso se acuerden.

3. Recibir el carné y los estatutos vigentes de la C. S. de CC. OO. y de CC. OO.-A, como máximo en un plazo de tres meses desde su afiliación.

4. A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados.

En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos de cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.

5. El respeto a sus opiniones políticas, convicciones religiosas, así como a la falta de ellas. También a su vida privada.

6. Solicitar la intervención de los órganos competentes contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.

7. Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito. Así como el asesoramiento técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes para ello. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra CC.OO.-A, las organizaciones listadas en el art. 17, o contra sus órganos respectivos, ni frente a las

Fundaciones o Entidades similares por ellas creadas.	-
	-
8. Los datos personales serán confidenciales y el acto de afiliación constituye el consentimiento inequívoco para el tratamiento informatizado de los mismos y con los fines estadísticos, de gestión y sindicales por parte de la C.S. CC.OO. y sus organizaciones confederadas. En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos salvo que medie autorización expresa del afiliado a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas. Reglamentariamente se articularán los derechos de acceso y rectificación de los datos de carácter personal por parte de los afiliados y afiliadas.	5
	-
	-
	10
Los derechos anteriormente descritos se ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones.	-
	-
	-
Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras 4), 5) y 8)...	15
	-
No obstante lo señalado en el apartado 7 precedente, las personas afiliadas que tengan relación laboral, no sujeta a mandato congresual, tendrán garantizado derecho de asesoramiento y defensa jurídica en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada.	-
	-
	-
No obstante lo señalado en el apartado 7 precedente, las personas afiliadas que tengan relación laboral, no sujeta a mandato congresual, tendrán garantizado derecho de asesoramiento y defensa jurídica en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada.	20
	-
	-
	-
Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el artículo 30, apartado c) 9, de los presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en Los epígrafes 1), 2) 6) y 7) encuadrándose en el ámbito en el que se desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.	25
	-
	-
Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato.	-
	-
Los miembros de los órganos de dirección y representación y de las asambleas congresuales serán electivos. Podrán ser revocados por los órganos que les eligieron o por las restantes causas señaladas en los estatutos incluidas las causas disciplinarias o las derivadas de alguna incompatibilidad.	30
	-
	-
Los candidatos y candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CC.OO.-A, distintos a la Sección Sindical, acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los Estatutos.	35
	-
	-
En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.	40
	-
	-
Lo previsto en el párrafo anterior se efectuará sin perjuicio de los derechos de los miembros natos reconocidos en los presentes estatutos y del reparto proporcional que corresponda cuando se presente más de una candidatura.	45
	-
	-
Las candidaturas deben guardar una proporción mínima entre hombres y mujeres igual a la que exista entre afiliados y afiliadas en la estructura sindical en la que se presenta con el objetivo de lograr la participación de las mujeres en las comisiones ejecutivas y en las delegaciones que se elijan en los procesos congresuales.	50

- En el resto de los órganos de dirección, se promoverá la participación de mujeres para alcanzar la representación proporcional.

- Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, Las elecciones
5 deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. El pleno del Congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única.

- De no alcanzarse una lista única la elección se regirá por las siguientes reglas:

10
- **1.** Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a elegir.

- **2.** Sólo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 por 100 de los delegados y delegadas o delegaciones presentes.

15
- **3.** Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso
20 de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de más antigüedad en la afiliación y de ser la misma se elegirá el de menor edad.

- **4.** Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos y candidatas por el orden en que figuren en
25 la candidatura.

- **5.** En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.

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

- Podrán existir en CC.OO.-A corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el art. 10.4 de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:

35
- 1.1 No estar organizadas en el interior de CC.OO.-A como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de CC.OO.-A.

- 1.2 No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de CC.OO.-A.

- 1.3 Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.

40
- 1.4 La existencia de una corriente sindical en el seno de CC.OO.-A se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de CC.OO.-A, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal de CC.OO.-A o 1/4 de las federaciones andaluzas o de 1/4 de las uniones provinciales.

- 1.5 Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de CC.OO.-A

45
- 1.6 A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.

- **2.** Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán
50 consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o afiliadas del ámbito

correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente.

Artículo 13. Deberes de los afiliados y afiliadas.

1. Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y las normas y resoluciones del Consejo Confederal andaluz que los desarrollen, procurarán la consecución de los fines y objetivos que CC.OO.-A propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de sus órganos de dirección.

2. Los afiliados y afiliadas deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por CC.OO.-A en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y respetarán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.

3. Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de CC.OO.-A son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación, defensa y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los miembros del mismo que los hubieran adoptado. Se respetará a estos últimos el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.

4. Los afiliados y afiliadas deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes.

5. Los afiliados y afiliadas aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar tales vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.

6. Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 33 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de CC.OO.-A.

Artículo 14. Medidas disciplinarias de los afiliados y afiliadas.

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

El Consejo Confederal de CC.OO.-A aprobará un reglamento en el que se definirán las faltas distinguiendo su calificación, así como las sanciones en orden a la gravedad de las faltas y los órganos competentes para sancionar y acordar la apertura de expediente sancionador. En todo caso, será sancionable el incumplimiento de los deberes.

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

1. Por faltas muy graves:

1.1 Expulsión

1.2 Suspensión de dos a cuatro años de los derechos de afiliación, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

-
-
-
-
5
-
-
-
-
10
-
-
-
15
-
-
-
-
20
-
-
-
25
-
-
-
-
30
-
-
-
35
-
-
-
-
40
-
-
-
-
45
-
-
-
-
50
61

- **2. Por faltas graves:**
-
- 2.1 Suspensión de seis meses a dos años de los derechos de afiliación, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- 5
- **3. Por faltas leves:**
-
- 3.1 Suspensión de uno a seis meses de los derechos de afiliación, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- 10 3.2 Amonestación interna y/o pública.
-
- El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de estas, los plazos de prescripción de las faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo Confederal de 15 CC.OO.-A -A y de los órganos de garantías y control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.
-
- 20 En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.
-
- En lo no previsto en este artículo o mientras no se apruebe el reglamento que lo desarrolle serán de aplicación los Estatutos y reglamento de la C.S de CC.OO.
- 25
- En todo caso tendrá la consideración de falta muy grave que llevará necesariamente aparejada la expulsión:
-
- a) La agresión y el acoso sexual.
- 30 b) La distracción, apropiación o malversación de bienes y dinero del sindicato.
- c) La trasgresión, omisión e incumplimiento de las normas contables, fiscales, mercantiles y financieras que no estén contabilizadas que den como resultado la omisión de información a los órganos de dirección y constituyan una infracción muy grave, según la legislación vigente.
-

35 **Artículo 15. Baja en CC.OO.-A**

- Se causará baja en CC.OO.-A por:

- **1. Libre decisión del afiliado o afiliada.**
- 40
- **2. Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la C. S. de CC.OO. y de CC.OO.-A.**
-
- **3. Por impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos, con comunicación previa al interesado.**
- 45
- **4. Por fallecimiento de la persona afiliada.**
-
- **5. Por presentación a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CC.OO.-A, salvo que existiera autorización expresa por parte del órgano de dirección competente en el ámbito correspondiente.**
- 50

6. Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profesional de actuación del sindicato.

III. ESTRUCTURA DE CC.OO.-A

Artículo 16. Ámbitos de estructuración e integración

Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, CC.OO.-A se estructura en dos tipos de organizaciones: federaciones de rama y uniones provinciales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.

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

La unión provincial está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.

Artículo 17. Configuración de CC.OO.-A

1. CC.OO.-A confederación a las federaciones andaluzas e integra a las uniones provinciales siguientes:

1.1 Federaciones andaluzas:

- Federación de Actividades Diversas de CC.OO. de Andalucía.
- Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC.OO. de Andalucía.
- Federación Agroalimentaria de CC.OO. de Andalucía.
- Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. de Andalucía.
- Federación de Comunicaciones y Transporte de CC.OO. de Andalucía
- Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. de Andalucía.
- Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía.
- Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Andalucía.
- Federación Andaluza de CC.OO. de Pensionistas y Jubilados.
- Federación de Andalucía de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. de Andalucía.
- Federación de Sanidad de CC.OO. de Andalucía.
- Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. de Andalucía.

1.2 Uniones provinciales:

- Unión Provincial de Almería
- Unión Provincial de Cádiz
- Unión Provincial de Córdoba
- Unión Provincial de Granada
- Unión Provincial de Huelva
- Unión Provincial de Jaén
- Unión Provincial de Málaga
- Unión Provincial de Sevilla

- La denominación de dichas organizaciones puede ser cambiada por el Consejo de CC.OO.-A, a propuesta de la Federación Andaluza o Unión Provincial afectada por dicho cambio. Las federaciones andaluzas antes dichas se modificarán cuando en la C. S. de CC.OO. se acuerde la fusión o disociación de las federaciones estatales.

5

- **2.** La organización de rama se concreta en las federaciones andaluzas. Que con arreglo a sus facultades, decidirán su propia configuración organizativa, atendiendo a las características de Andalucía.. Se articularán en sindicatos provinciales. Las federaciones andaluzas forman parte de las federaciones estatales y de CC.OO.-A. Podrán tener personalidad jurídica propia.

10

- **3.** La organización territorial se concreta en las uniones provinciales. Integrarán las estructuras de rama correspondientes a su ámbito.

- En la Unión Provincial de Cádiz podrá existir una Unión Comarcal en el Campo de Gibraltar y una Unión Local en Jerez de la Frontera.

15

- **4.** A partir de los sindicatos provinciales se forman las organizaciones listadas en este art., federaciones y uniones. En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito.

20

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

- La constitución de las secciones sindicales se llevará a cabo, además de acatando lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85 de 2 de agosto), convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los estatutos de la C.S. de CC.OO. y de CC.OO.-A y su desarrollo reglamentario, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las federaciones estatales y andaluzas.

25

Artículo 18. Estructura Suprafederativa del Área Pública y encuadramiento sectorial.

30

- Para entender y decidir sobre las materias que afectan al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones Públicas, las federaciones andaluzas de Administración Pública, de Enseñanza, de Sanidad, de Comunicaciones y Transporte, por integrar al sector de Correos, configuran la estructura suprafederativa del Área Pública dotándose de los criterios de actuación y órganos decisorios que de común acuerdo esas federaciones estimen necesarios y se ratifique por el Consejo de CC.OO.-A.

35

- El Consejo Confederal de CC.OO.-A , a propuesta de una comisión interfederal elegida por el propio Consejo, podrá aprobar la reordenación y consiguiente nueva ubicación de los sectores o subsectores que configuran las distintas federaciones andaluzas atendiendo a la máxima racionalidad, sin que puedan contravenir decisiones adoptadas por la Comisión Interfederal creada en el ámbito del estado con la misma finalidad.

40

Artículo 19. Derechos y deberes de las federaciones andaluzas y de las uniones provinciales.

45

- Las federaciones y uniones provinciales listadas en el artículo 17.1 de estos Estatutos, tendrán los derechos y deberes siguientes:

- 1. Son las únicas que canalizan la participación de los afiliados y afiliadas en la organización y acción sindical de esta confederación sindical, mediante la elección de delegados y delegadas a los congresos y de representantes en el Consejo Confederal de CC.OO.-A.

50

64

2. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del mismo. En aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general, los órganos de dirección de CC.OO.-A podrán intervenir y asumir las responsabilidades de la acción sindical, sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos Estatutos.	- - - - 5
3. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de CC.OO.-A a través de los órganos de dirección y de coordinación andaluces de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial.	- - - 10
4. Aceptan, con las organizaciones en ellas integradas, los Estatutos de CC.OO.-A, la política sindical, la política de administración y finanzas y la política internacional, aprobadas en los Congresos y en los órganos de dirección. Están vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones acordados por el Consejo de CC.OO.-A.	- - - - 15
5. Aceptan expresamente, con las organizaciones en ellas integradas, las decisiones de las Comisiones de Garantías y las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse. Se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.	- - - - 20
6. Tienen derecho y obligación de elaborar sus presupuestos y de ejecutarlos conforme a las prescripciones contenidas en el capítulo IX de estos Estatutos y en los acuerdos económicos y presupuestarios tomados por los órganos de dirección de CC.OO.-A.	- - - -
7. Aceptan expresamente, con las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de Control Administrativo y Financiero de CC.OO.-A, así como las medidas correctoras que esta imponga.	25 - - -
8. Las federaciones andaluzas constituirán los órganos de dirección y de representación que les mandate sus estatutos o los estatutos de la Federación Estatal correspondiente. Las federaciones andaluzas que no estén en este caso y las uniones provinciales tienen el derecho y la obligación de constituir los siguientes órganos:	- 30 - - -
8.1 De dirección:	-
8.1.1 Congreso.	35
8.1.2 Consejo.	-
8.1.3 Comisión Ejecutiva.	- -
8.2 De representación:	-
8.2.1 Secretario o Secretaria General.	40 -
Sus funciones serán:	- -
8.3 Congreso:	- 45
8.3.1 La elección de la Comisión Ejecutiva y del Secretario o Secretaria General de su organización.	-
8.3.2 La aplicación en su ámbito de la política sindical y organizativa acordadas por los congresos de CC.OO.-A y el pronunciamiento sobre aquellas cuestiones que le sean expresamente conferidas, delegadas o requeridas por estos Estatutos o por los acuerdos y demás normas emanados de los órganos de dirección de CC.OO.-A.	- - - 50

- 8.4 Consejo:

- 8.4.1 La elección de los representantes que correspondan en el Consejo de CC.OO.-A.

- 8.4.2 Aplicar en su ámbito la política sindical acordada en los congresos y órganos de dirección de CC.OO.-A. y en su Congreso.

5 - 8.4.3 Aprobar los presupuestos de su ámbito y el control de la aplicación realizada por su Comisión Ejecutiva.

- 8.4.4 El pronunciamiento sobre aquellas cuestiones que le sean expresamente conferidas, delegadas o requeridas por estos Estatutos o por los acuerdos y demás normas emanadas de los
10 órganos de dirección de CC.OO.-A.

- 8.5 Comisión Ejecutiva:

- 8.5.1 Constituye las secretarías que estime convenientes para el desarrollo de sus funciones.

15 - 8.5.2 Lleva a la práctica las decisiones de su Congreso y Consejo, así como todas las cuestiones que le sean expresamente conferidas, delegadas o requeridas por los órganos de Dirección de la C.S. de CC.OO.-A.

- 8.6 Secretario o Secretaria General

20 - 8.6.1 Es el representante legal de la Federación Andaluza o de la Unión Provincial en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su mandato.

- 8.6.2. Tendrá las competencias que les sean expresamente delegadas notarialmente.

- 8.6.3 Si entre Congreso y Congreso el Secretario o la Secretaria General dimitiese o falleciese,
25 se podrá elegir un nuevo Secretario o Secretaria General por mayoría absoluta en el Consejo de la organización correspondiente hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado a tal efecto por el mismo órgano de dirección.

- 8.7 Todos los órganos funcionarán colegiadamente.

30 - 8.8 El número de representantes en el Consejo y el de los delegados y delegadas en el Congreso será siempre directamente proporcional a las cotizaciones de los respectivos sindicatos provinciales. En el caso de la Comisión Ejecutiva, se decidirá por el Congreso.

35 **9.** Los Secretarios y Secretarías Generales de las federaciones andaluzas y uniones provinciales, no podrán ser reelegidos por más de dos mandatos consecutivos ampliables a un tercero.

- **10.** Los sindicatos provinciales, la Unión Comarcal del Campo de Gibraltar y la Unión Local de Jerez tendrán como órganos de dirección los siguientes:

40 - 10.1 De dirección:

- 10.1.1 Congreso

- 10.1.2 Comisión Ejecutiva

45 - 10.2 De representación:

- 10.2.1 El Secretario o Secretaria General.

50 - 10.3 La composición y los sistemas de elección serán los que se establecen en el artículo 19.8.

10.4 Por acuerdo de la Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A a propuesta de los órganos competentes de la Federación Andaluza correspondiente, o de la Unión Provincial de Cádiz en el caso de la U.L. de Jerez y U. Comarcal del Campo de Gibraltar, podrá determinarse la existencia de Consejo para las organizaciones.	-
	-
	-
	-
	5
11. Los secretarios y secretarías generales de las Federaciones Andaluzas, Uniones Locales y Sindicatos Provinciales previstos en este artículo no se podrán reelegir por más de dos mandatos consecutivos, prorrogables a un tercero.	-
	-
	-
	-
Artículo 20. Responsabilidad de CC.OO.-A	10
	-
1. CC.OO.-A no responderá de los actos y obligaciones contraídas por las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia contable, fiscal, financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de CC.OO.-A Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de CC.OO.-A.	15
	-
	-
Todo ello sin perjuicio de las medidas sancionadoras que la C.S. de CC.OO.-A pudiera adoptar contra los órganos responsables y sus componentes.	-
	-
	20
2. CC.OO.-A no responderá de la actuación sindical de las federaciones andaluzas, uniones provinciales y organizaciones en éstas integradas, adoptada por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 19.2 y 36 de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de CC.OO.-A.	-
	-
	-
	25
Todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que en la C. S. de CC.OO.-A pudiera adoptar respecto a los órganos responsables de tal actuación.	-
	-
	-
3. La C.S. de CC.OO.-A no responderá de las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas lo sean a título personal y no representativas del Sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la C.S. CC.OO.-A pudiera adoptar respecto a su afiliado.	30
	-
	-
Artículo 21. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones listadas en el art. 17.1 y de las organizaciones en ellas integradas .	-
	-
	35
1. Podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias:	-
	-
1.1 El incumplimiento de estos Estatutos.	-
1.2 La vulneración de la acción sindical o de la política contable, fiscal y financiera aprobadas por el Congreso y decisiones adoptadas por el Consejo, del programa y de los principios inspiradores de la C.S. de CC.OO.-A podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.	40
	-
1.3 La trasgresión de las decisiones adoptadas por el Consejo o la Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A.	-
	-
2. El Consejo Confederal de CC.OO.-A aprobará un reglamento en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación en faltas muy graves, graves y leves, así como las sanciones en orden a su gravedad.	45
	-
	-
2.1 Por faltas muy graves:	-
	-
2.1.1 Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras	50

- y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá
- directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto,
- todas las funciones en él determinadas.

5 2.1.2 Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, se
- designará por el órgano sancionador una comisión gestora que actuará, por delegación del
- órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. Se podrán
- presentar una o varias listas completas de miembros para componer la comisión gestora, que
- deberá estar integrada, al menos, por un miembro del órgano sancionador y por un afiliado o
10 afiliada del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos.
- La comisión gestora convocará, en el plazo máximo de doce meses, un congreso o asamblea
- extraordinarios de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo
- en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo
- caso el plazo de doce meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada. Durante dicho
15 período quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano
- sancionado y hasta la celebración del Congreso. La comisión gestora responderá de su actua-
- ción ante el órgano sancionador y su Consejo y, en última instancia, ante el máximo órgano de
- su ámbito: el Congreso que debe convocar.

20 2.2 Por faltas graves:

- 2.2.1 Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro
- tipo.

- 2.2.2 Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, fi-
25 nanciero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano
- sancionador nombrará un interventor del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no
- podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.

- 2.2.3 Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su tota-
- lidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

30 2.3 Por faltas leves:

- 2.3.1 Amonestación interna y/o pública. La amonestación podrá contener un requerimiento al ór-
- gano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves
35 en el supuesto de persistir en la acción u omisión que motiva la amonestación.

- **3.** Este reglamento contendrá los requisitos y los órganos competentes para adoptar sanciones, así
- como la actuación a seguir en los casos de inhibición constatada de los órganos competentes, los
- plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos de recurso ante las Comisiones de Garantías y
40 cualquier otra condición que deba respetarse para la adopción de medidas disciplinarias.

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

45 En lo no previsto en este artículo o mientras nos se aprueba el Reglamento que lo desarrolle será de
- aplicación los Estatutos y reglamento de la C.S. de CC.OO.

- En todo caso tendrá la consideración de falta muy grave que llevará necesariamente aparejada la diso-
- lución del órgano:

- a) La detracción, apropiación o malversación de bienes y dinero del Sindicato. -
- b) La trasgresión, omisión e incumplimiento de las normas contables, fiscales, mercantiles y financieras, que aún estando contabilizadas constituyan una infracción muy grave, según la legislación vigente. -

5

Artículo 22. Autodisolución de los órganos

1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de las organizaciones listadas en el art. 17.1 y de las organizaciones en ellas integradas, la Ejecutiva de ámbito inmediatamente superior designará una dirección provisional que sustituya a tal órgano y que convocará un congreso extraordinario del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. El plazo máximo para convocarlo será doce meses. Esta decisión deberá ser ratificada en el Consejo, del ámbito de la Ejecutiva dicha, más inmediato que se celebre.

10

2. Se seguirá el mismo procedimiento cuando el órgano de dirección haya visto reducidos los miembros elegidos directamente en el Congreso a menos de la mitad de los mismos.

15

Artículo 23. Acuerdos de los órganos.

1. Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de las personas presentes son más que los negativos.

20

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

25

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

30

IV. FORMAS DE CONFEDERACIÓN O INTEGRACIÓN EN CC.OO.-A

Artículo 24. La confederación o integración en CC.OO.-A

La solicitud de confederación o integración por parte de cualquier organización sindical en CC.OO.-A deberá instarse a su Ejecutiva y, posteriormente, aprobarse por su Consejo. La confederación o integración conlleva la aceptación de los Estatutos y de la política sindical de CC.OO.-A.

35

Artículo 25. Formas especiales de asociación a CC.OO.-A

40

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación a CC.OO.-A. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo a instancias de la Comisión Ejecutiva.

45

2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a CC.OO.-A que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o la de rama del mismo o análogo ámbito existente en CC.OO., requerirán un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo de CC.OO.-A a instancias de la Comisión Ejecutiva.

50

- 3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.

5

- **V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE CC.OO.-A**

- **Artículo 26. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de CC.OO.-A**

10

- **1. Los órganos de dirección de CC.OO.-A son:**

- 1.1 El Congreso.
- 15 1.2 La Conferencia.
- 1.3 El Consejo.
- 1.4 La Ejecutiva.

- **2. El cargo de representación de CC.OO.-A es:**

20

- 2.1 El Secretario o la Secretaria General. Sus funciones y competencias se expresan en el artículo 31.

- **3. El órgano de coordinación de CC.OO.-A es:**

- 25 3.1 El Comité Confederal.
- 3.2 El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal.

- **Artículo 27. Congreso de CC.OO.-A.**

30 **1. El Congreso es el máximo órgano deliberante y decisorio de CC.OO.-A**

- **2. Composición:**

- 2.1 El Congreso, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva y, a partes iguales, por representantes de las federaciones andaluzas, por un lado, y de las uniones provinciales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso.
- 35

- 2.2 Los delegados y delegadas al Congreso serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

40

- **3. Funcionamiento:**

- 3.1 El congreso ordinario se convocará cada cuatro años. Podrá superarse tal plazo con la finalidad de celebrar el Congreso con posterioridad al de la C.S. de CC.OO.

- 45 3.2 Los congresos ordinarios serán convocados con seis meses de antelación. Las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con tres meses de antelación. El reglamento y el informe general, con un mes, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.

- 3.3 Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Confederación en los apartados de definición de principios

70

y definición de la Confederación, que requerirán mayoría de dos tercios.	-
3.4 La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso, así como la articulación de los procesos congresuales de las organizaciones confederales, será establecida por el Consejo de CC.OO.-A.	-
	-
	-
	5
4. Funciones y competencias del Congreso:	-
	-
4.1 Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de CC.OO.-A	-
4.2 Aprobar y modificar el programa de CC.OO.-A	10
4.3 Aprobar y modificar los Estatutos de CC.OO.-A	-
4.4 Aprobar la composición del Consejo.	-
4.5 Elegir al Secretario o Secretaria General de CC.OO.-A mediante sufragio libre y secreto.	-
4.6 Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de CC.OO.-A mediante sufragio libre y secreto.	15
4.7 Elegir la Ejecutiva mediante sufragio libre y secreto.	-
4.8 Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de CC.OO.-A y por acuerdo de 2/3 su fusión con otra organización sindical.	-
4.9 Reconocer el carácter de corriente sindical.	-
	20
5. El Congreso extraordinario podrá ser convocado cuando así lo apruebe el Consejo de CC.OO.-A por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.	-
	-
	-
	-
Artículo 28. Las Conferencias	25
	-
1. Entre Congreso y Congreso y a propuesta de la Ejecutiva, el Consejo podrá convocar conferencias para debatir y establecer la posición de CC.OO.-A con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la C.S. de CC.OO. en la línea de lo aprobado en los congresos confederales	30
	-
Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la organización y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por los congresos de CC.OO.-A.	-
	-
	-
2. En cada convocatoria realizada por el Consejo se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia. Los delegados y delegadas participantes serán en total el doble del número de componentes del Consejo, que serán miembros natos de la Conferencia. Las estructuras territoriales y las de rama estarán representadas paritariamente por los delegados y delegadas elegidos en la estructura respectiva.	35
	-
	-
	-
	40
Artículo 29. El Consejo	-
	-
1. El Consejo es el máximo órgano de dirección y representación entre Congreso y Congreso.	-
	-
2. Composición. El Consejo estará compuesto por:	45
	-
2.1 La Ejecutiva y el Secretario o Secretaria General de CC.OO.-A.	-
2.2 Un número igual de representantes de las federaciones andaluzas y de las uniones provinciales en proporción a las cotizaciones según lo establecido en el art. 27.2.1. Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Reglamento del Consejo con los mismos criterios anteriores.	50

- 2.3 Los secretarios o secretarías generales de las federaciones andaluzas y de las uniones provinciales. Forman parte de la cuota de delegados y delegadas que les corresponda a su organización.
- 2.4 El resto de los componentes serán elegidos por el Consejo de cada organización con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 11 de los presentes Estatutos.

5

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

10 **4.** Funcionamiento:

-

- 4.1 El Consejo será convocado por la Ejecutiva con carácter ordinario conforme se establezca en su Reglamento y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

15

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

-

20 **5.** Funciones y competencias:

-

- 5.1 Discutir y decidir sobre la política general de CC.OO.-A entre congresos y controlar su aplicación por la Ejecutiva.

- 5.2 Convocar el Congreso de CC.OO.-A. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo, el reglamento de funcionamiento del Congreso y las ponencias.

25

- Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones listadas en el art. 17.1.

- 5.3 Aprobará anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Ejecutiva.

- 5.4 Aprobar la confederación, integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las federaciones, uniones y organizaciones sindicales que así lo soliciten.

30

- 5.5 Nombrar a los representantes de CC.OO.-A en el Consejo de la C.S. de CC.OO.. Excepcionalmente y con carácter provisional podrá hacerlo la Comisión Ejecutiva.

- 5.6 Convocar las conferencias de CC.OO.-A

- 5.7 Conocerá anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Financiero y de Garantías sobre las actividades de las mismas.

35

- 5.8 Elegir al director de las publicaciones oficiales de CC.OO.-A.
- 5.9 El Consejo, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a miembros de la Ejecutiva, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.

40

- 5.10 Elegirá, entre Congreso y Congreso, al Secretario o Secretaria General de CC.OO.-A en los casos de dimisión, fallecimiento o situación de desaparición por ausencia desconocida superior a seis meses.

- 5.11 Aprobar por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:

-

- a). El reglamento de funcionamiento del Consejo y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.

-

- b). El reglamento que desarrolle el art. 14 sobre medidas disciplinarias a los afiliados y afiliadas y el art. 21 de medidas disciplinarias a los órganos de las organizaciones listadas en el art. 17.1 y de las organizaciones en ellas integradas.

50

c). El reglamento que desarrolle el art. 10.f) de derecho del afiliado y de la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura, y el reglamento que regule el acceso de los afiliados y afiliadas al registro de la contabilidad y al registro de la afiliación.	-
d)El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.	5
e)El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.	-
f)El Reglamento de desarrollo del art. 17.5 sobre la Sección Sindical.	10
g)Los Reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de CC.OO.-A y de las organizaciones listadas en el art. 17.1.	-
h)Los que el propio Consejo, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.	15
5.12 Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.	-
Artículo 30. La Comisión Ejecutiva	20
1. La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección de CC.OO.-A que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo y el Congreso.	-
2. Composición: El Congreso fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la comisión de candidaturas y de conformidad con el reglamento del propio Congreso. Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Ejecutiva de CC.OO.-A.	25
3. Funcionamiento:	-
3.1 La Ejecutiva funcionará colegiadamente convocada por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días, incluyendo en su orden del día el motivo de la convocatoria.	30
3.2 Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.	-
3.3 Elegirá a los responsables de área y secretarías de entre sus miembros configurando estos, junto con el Secretario o Secretaria General, el Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva para atender la dirección y decisiones cotidianas entre reuniones de la misma.	35
3.4 Sus miembros podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones listadas en el art. 17.1, que serán previamente informados.	-
3.5 Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.	40
3.6 Responderá ante el Congreso, al término de su actuación, y ante el Consejo, entre Congreso y Congreso.	-
4. Funciones y competencias:	45
4.1 Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo, asegurando la dirección permanente de la actividad de CC.OO.-A.	-
4.2 Deliberar y tomar decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo.	-
4.3 Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de CC.OO.-A	50

- 4.4 Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de CC.OO.-A
- 4.5 Coordinar las actividades del Consejo, de las secretarías y de los servicios técnicos de CC.OO.-A.
- 4.6 Mantener contactos periódicos con todas las federaciones, confederaciones y uniones.
- 4.7 Llevar la responsabilidad de las publicaciones oficiales de CC.OO.-A
- 5 4.8 Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de CC.OO.-A y fijar los criterios de retribución del personal al servicio de esta Confederación.
- 4.9 Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones listadas en el art. 17.1 y recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.
- 4.10 Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de rama o territorio entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano.
- 4.11 Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer en las organizaciones territoriales y federales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.
- 15 - 4.12 Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.
- 4.13 Potenciar a las Secretarías de Juventud.

20

Artículo 31. Secretario o Secretaria General

-

- **1.** Es quien representa legal y públicamente a CC.OO.-A. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo y de la Ejecutiva, siguiendo el principio de dirección y representación colectivas y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de CC.OO.-A

25

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

30

- **3.** Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de CC.OO.-A. Puede también otorgar poderes y revocarlos para las funciones concretas que considere de las recogidas en el anexo de estos estatutos.

-

35 **4.** En caso de ausencia, la Ejecutiva, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al Secretario o Secretaria General durante el período que dure la ausencia. Si entre congreso y congreso, el Secretario o Secretaria General de CC.OO.-A dimitiese o falleciese, o estuviese desaparecido o desaparecida por ausencia desconocida superior a seis meses, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un Secretario o Secretaria General, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

40

- **5.** Presidirá las reuniones de la Ejecutiva y las del Comité Confederal, las del Consejo y las del Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva.

45

- **6.** Secretario o Secretaria General no podrá ser reelegido por más de dos mandatos consecutivos, ampliables a un tercero excepcionalmente.

-

- **7.** Presentará el informe al Congreso en nombre del Consejo, e informes periódicos a los Consejos en nombre de la Ejecutiva, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

50

74

Artículo 32.- Comité Confederal.

Es el órganos para la dirección y coordinación confederal compuesto por los miembros del Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal, y por los secretarios y secretarías generales de las organizaciones confederadas listadas en el art. 17.1.

Este órgano participará en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación.

Preparará las reuniones del Consejo Confederal y mantendrá una periodicidad al menos bimestral en sus reuniones.

1. A propuesta del Secretario General o del Secretariado podrá convocarse al Comité Confederal.

2. El Comité Confederal está compuesto por los miembros del Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva y por los Secretarios y Secretarías Generales de las organizaciones listadas en el art. 17.1.

3. Es función del Comité Confederal la coordinación de la política sindical de CC.OO.-A y de las organizaciones antes dichas.

Artículo 33. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección.

1. La condición de miembro de la Ejecutiva de CC.OO.-A o de responsable directo de una secretaría confederal, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

1.1 Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.

1.2 Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).

1.3 Miembro de los parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.

1.4 Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.

1.5 Miembro de instituciones provinciales.

1.6 Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado o de alguna de las administraciones o empresas públicas.

1.7 Secretario o secretaria general de un partido político.

1.8 Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.

1.9 Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.

1.10 Miembros de Consejos de Administración de empresas ya sean públicas o privadas salvo en caso de ser el representante nombrado por la C.S. de CC.OO. Andalucía.

2. Es incompatible ser secretario o secretaria general de CC.OO.-A o responsable de una secretaría en la Ejecutiva de CC.OO.-A y formar parte de una Ejecutiva con responsabilidades directas en otras organizaciones de CC.OO.-A o de la C.S. de CC.OO.

3. Los Secretarios o Secretarías Generales y los miembros de las Ejecutivas responsables de área, secretarías o responsabilidad similar de las organizaciones listadas en el art. 17.1 serán incompatibles con las funciones dichas en los anteriores número 1 y 2.

4. En todo caso es incompatible el ser miembro de un órgano de dirección a cualquier nivel, incluido el de sección sindical, y ostentar responsabilidad en la política de personal de cualquier empresa o

- institución pública o privada. El Consejo, y de no existir este órgano la Ejecutiva, del citado nivel podrá autorizar la compatibilidad si ello no conlleva daño a la imagen de CC.OO.-A.

VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL

Artículo 34. La Comisión de Garantías.

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de CC.OO.-A. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.

2. Interviene en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones listadas en el art. 17 sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección de CC.OO.-A.

3. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso. Estará compuesta al menos por cinco miembros titulares y dos miembros suplentes. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.

4. No podrán pertenecer a la Comisión de Garantías quienes sean miembros de órganos de dirección o de representación en cualquiera de las estructuras de CC.OO.-A.

5. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos, salvo fallecimiento o dimisión, hasta el siguiente congreso. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular. En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre Congreso y Congreso serán cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo Congreso mediante elección por el Consejo.

6. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses. Sus decisiones y resoluciones son recurribles por órganos sindicales y afiliados y afiliadas ante la Comisión de Garantías de la C.S. de CC.OO.

7. La Comisión de Garantías se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo, para su funcionamiento.

8. La Comisión de Garantías presentará un balance de su actuación al Congreso en el que cese su mandato. El balance se publicará en los órganos de expresión de CC.OO.-A. Anualmente elaborará un informe que presentará al Consejo y que se publicará en los órganos de expresión de CC.OO.-A.

Artículo 35. La Comisión de Control Administrativo y Financiero

1. La función será la de controlar y supervisar el funcionamiento administrativo y financiero y auditar las cuentas de los órganos y entes de CC.OO.-A y de las organizaciones listadas en el art. 17.

2. Será elegida por el Congreso de CC.OO.-A. Estará compuesta por tres miembros titulares y un su-

plente, con un mínimo de cuatro años de afiliación.	-
	-
3. No podrán pertenecer a esta Comisión quienes sean miembros de órganos de dirección o de representación en cualquiera de las estructuras de CC.OO.-A.	-
	-
	5
4. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos, salvo fallecimiento o dimisión, hasta el siguiente congreso. En el supuesto de fallecimiento o dimisión de algún miembro de esta Comisión, la vacante se ocupará por el miembro suplente que corresponda. En el caso de que la Comisión llegara a tener menos de tres miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre Congreso y Congreso serán cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo Congreso mediante elección por el Consejo.	-
	-
	-
	-
	10
	-
	-
5. Anualmente, a través de los presupuestos de la Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A, se le indicará aquellas organizaciones, al menos, en los que deberá llevar a cabo sus funciones y estará facultada para solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para el desarrollo de su labor, en el marco de sus funciones, en cualquier ámbito.	-
	-
	15
	-
	-
6. Coordinará su actuación con la Comisión Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesario la actuación de ambas preservando cada comisión su ámbito competencial.	-
	-
	20
	-
7. Revisará los estados de cuentas confederales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo confederal.	-
	-
	-
	-
8. La Comisión de Control Administrativo y Financiero se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Confederal de Andalucía para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Control constituidas, y se la dotará de una Unidad de Control Interno, con medios suficientes, para su actuación única en todas la Organizaciones, coordinada con las Comisiones de Control Económico de éstas.	25
	-
	-
	-
	-
	30
9. La Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A remitirá a la Comisión de Control Administrativo y Financiero los presupuestos, balances y cuentas de resultados de todas las organizaciones listadas en el art. 17.	-
	-
	-
10. Anualmente, elaborará un informe de los trabajos llevado a cabo en el que hará constar las anomalías de administración y los mecanismos que deban adoptarse para su corrección, así como proponer, si proceden medidas en el marco de los Estatutos. Dicho informe será conocido por la Comisión Ejecutiva, que lo presentará al Consejo de CC.OO.-A en su primera reunión.	-
	35
	-
	-
11. La Comisión de Control Administrativo y Financiero, para llevar el desempeño de sus tareas y funciones dispondrá con autonomía e independencia del Departamento de Auditoría Interna, un instrumento técnico contable de colaboración.	-
	40
	-
	-
	-
VII.- ACCIÓN SINDICAL	-
	-
Artículo 36. Principios generales de la acción sindical de CC.OO.-A	45
	-
1. La acción sindical de CC.OO.-A se acuerda por los órganos de dirección confederales.	-
	-
2. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por CC.OO.-A	-
	50

- **3.** Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo y, en su defecto, por la Ejecutiva de CC.OO.-A:

- 3.1. Aquellas propuestas de acción sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de CC.OO.-A., -A, a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.

- 3.2 Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de Andalucía.

VIII. FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS.

Artículo 37. Fundaciones de CC.OO.-A

- CC.OO.-A ha creado y podrá crear, fundaciones con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y CC.OO.-A para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

Artículo 38. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CC.OO.-A

- CC.OO.-A, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, y de otros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera. De estos servicios también se podrán beneficiar, con las condiciones que apruebe la Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A, los trabajadores y trabajadoras que no estén afiliados a esta Confederación.

- CC.OO.-A unificará todos los servicios técnicos existentes en su organización bajo un mismo sistema de funcionamiento.

IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN.

Artículo 39. Principios de la actuación económica

- La actividad económica de las organizaciones listadas en el artículo 17.1 y de aquellas en que estas se organizan y articulan se consolidarán y desarrollarán en las CC.OO. de Andalucía de acuerdo con los siguientes principios.

1. Autonomía de gestión presupuestaria.

- CC.OO.-A dispondrá de autonomía de gestión económica y de patrimonio de los recursos propios y, especialmente, de los enumerados en el artículo 40 de los presentes Estatutos.

- Las organizaciones listadas en el artículo 17.1 y aquellas que las integran dispondrán de autonomía de la parte de las cuotas de los afiliados y afiliadas que en los congresos o cualquier otro órgano competente le resulte de aplicación. También podrán ser recursos propios:

- 1.1 Las subvenciones que puedan serles transferidas para su gestión por CC.OO.-A y las concedidas directamente procedentes de acuerdos sindicales negociados a nivel provincial o sectorial, respetando sus fines.

- 1.2 Cualquier otro ingreso que derive de su propia actividad, sin que contravengan las normas confederales, como reglamentariamente se establezca y en todo caso antes del inicio de cada ejercicio económico.

2. Propuesta y gestión del presupuesto.

El presupuesto es el instrumento por el cual se desarrolla la actividad económica.

2.1 CC.OO.-A y las organizaciones listadas en el artículo 17.1, están obligadas a realizar anualmente propuestas presupuestarias que se canalizarán mediante los presupuestos de los órganos correspondientes.

2.2 CC.OO.-A, en el marco de sus presupuestos, establecerá aquellos servicios y/o gastos de los denominados comunes, así como los criterios de imputación, con el objetivo de que todas las organizaciones que integran esta Confederación, en el marco de su autonomía de gestión, puedan preveer dichos gastos.

2.3 Las organizaciones listadas en el artículo 17.1 y aquellas que las integran deberán formular sus propuestas presupuestarias a los órganos superiores y serán éstos los que las integren en sus presupuestos.

2.4 Los presupuestos de los servicios jurídicos se integran de manera diferenciada con los de las estructuras territoriales, independientemente de la forma jurídica que adquiera.

2.5 Con todos los presupuestos económicos de todas las organizaciones, entes y servicios, se elaborará el Presupuesto Integrado de CC.OO.-A del que se dará traslado al Consejo de esta Confederación para su conocimiento. Así mismo se le remitirán, para su conocimiento, los balances y cuentas de resultados de acuerdo con el Plan Contable Confederal, que se integrarán en el Balance Agrupado de CC.OO.-A.

2.6 Los balances y cuentas de resultados se someterán, anualmente, a la aprobación o no de su gestión ante el órgano que aprobó los presupuestos.

2.7 El presupuesto, balance y cuenta de resultados de todas las organizaciones deberán ser remitidos a la Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A para su integración y puesta a disposición de la Comisión de Control Administrativo y Financiero, Consejo de CC.OO.-A y de la C.S. CC.OO.

3. Gestión no lucrativa.

Los eventuales beneficios y los excedentes acumulados de la actividad económica, deberán reinvertirse siempre en la mejora de las actividades, servicios sindicales y saneamiento de la situación patrimonial, sin que en ningún caso, puedan destinarse a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.

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

4. Información y transparencia.

CC.OO.-A está obligada a informar a sus órganos de dirección sobre sus presupuestos y cuentas anuales.

Las organizaciones listadas en el artículo 17.1 y aquellas que las integran, igualmente están obligadas a informar sobre sus presupuestos y cuentas anuales al Consejo de CC.OO.-A.

Todas las organizaciones listadas en el art. 17.1 y aquellas que las integran deberán llevar:

4.1 Registro de contabilidad, donde figuren sus estados de ingresos-gastos y su balance general.

4.2 Un registro de afiliadas y afiliados.

4.3 Un registro de delegadas y delegados y personal sindical.

-
-
-
5
-
-
10
-
-
15
-
-
-
20
-
-
-
25
-
-
-
30
-
-
35
-
-
40
-
-
45
-
-
-
50

- El acceso a la contabilidad por los afiliados y afiliadas, así como la utilización exclusivamente sindical de los ficheros de afiliación y de delegadas y delegados, se somete al reglamento que en su momento apruebe el Consejo de CC.OO.-A.

5 **Artículo 40. Patrimonio y financiación de CC.OO.-A**

- Los recursos y bienes propios de CC.OO.-A están integrados por:

- **1.** La parte proporcional de las cuotas de los afiliados y afiliadas que les resulte de aplicación. Su importe, periodificación y formas de abono se determinarán por el Consejo.
- **2.** Las donaciones y legados a su favor y por el capital que acumule a lo largo de su gestión.
- **3.** Las subvenciones y los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor.
- **4.** Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada. Sin que suponga a título individual, en ningún caso, perjuicio económico para el interesado/a.
- **5.** Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
- **6.** Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.
- **7.** Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a CC.OO.-A y a cada una de las organizaciones que la integran en todos sus niveles.

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

- La aceptación de ingresos y su formalización corresponde exclusivamente a CC.OO.-A.
- Los recursos y bienes propios de las organizaciones que integran esta Confederación en sus diferentes niveles, son los enumerados en los apartados 1 y 6 del presente artículo y aquellas que por delegación se autorice por parte de los órganos de dirección de CC.OO.-A y por delegación expresa las de los apartados 3 y 4 del presente artículo.

- **Artículo 41. Balance y presupuesto de CC.OO.-A**

40 Anualmente la Ejecutiva CC.OO.-A y la de cada una de las organizaciones listadas en el art. 17.1 de los presentes Estatutos presentarán al Consejo correspondiente un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de sus actividades y de las demás organizaciones en que estas se estructuran, y sus cuentas anuales. La Ejecutiva de CC.OO.-A presentará, conjuntamente con su presupuesto y sus cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas
45 organizaciones listadas en el art. 17.1 de los presentes Estatutos.

- CC.OO.-A podrán establecer en los correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente..

50

Artículo 42. Ordenamiento de la gestión económica

CC.OO.-A, se someterá al art. 43 de los Estatutos de la C.S. CC.OO. así como a las normas y Reglamento que lo regulen.

Artículo 43. La actividad mercantil y fundacional.

CC.OO.-A podrá desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto confederal de la C.S. de CC.OO. Su aprobación corresponde al Consejo de CC.OO.-A.

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

Artículo 44. Obligaciones de las organizaciones de CC.OO.-A

Todas las organizaciones de CC.OO.-A tienen la obligación de fomentar y facilitar la cotización por vía de la Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.) y en todo caso de cotizar, en la forma y cuantía que se establezca por el Congreso y Consejo de la C.S. de CC.OO. y de CC.OO.-A.

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

El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos y en sus desarrollos reglamentarios.

CC.OO.-A arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre las diversas organizaciones que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros que, derivados de condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia en CC.OO.-A de federaciones de rama o uniones territoriales o de CC.OO.-A en determinados sectores o territorios por no tener capacidad económica de autofinanciación.

Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos de rama y territorios inmediatamente superiores. A través de los mecanismos contemplados en la Ejecutiva Confederal, se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las organizaciones confederadas.

Artículo 45. Personal al servicio de CC.OO.-A

Aquellas personas que presten sus servicios a CC.OO.-A se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen a través del reglamento que a estos efectos aprobará el Consejo.

X. DISOLUCIÓN DE CC.OO.-A

Artículo 46. Disolución de CC.OO.-A o de las organizaciones listadas en el art. 17.1.

Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de las CC.OO.-A. Su patrimonio se integrará en el patrimonio de la C.S. de CC.OO.

-
-
-
5
-
-
10
-
-
-
15
-
-
-
20
-
-
-
25
-
-
-
30
-
-
-
35
-
-
-
40
-
-
-
45
-
-
-
50

- En los supuestos de disolución de una Unión Provincial su patrimonio bienes muebles o inmuebles
- y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de las CC.OO.-A. En los supuestos de
- disolución de una Federación Andaluza, excepto en los casos de congresos de disolución previos a
- una fusión entre federaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, su
5 patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio
- de CC.OO.-A.
-
-
-
10
-
-
-
-
15
-
-
-
-
20
-
-
-
-
25
-
-
-
-
30
-
-
-
-
35
-
-
-
-
40
-
-
-
-
45
-
-
-
-
50

9

congreso CC.OO.-A

Anexo

Textos definitivos aprobados en
el Consejo de CC.OO.-A del 19 de julio de 2004

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CC.OO.-A APROBADOS EN EL CONGRESO CONFEDERAL

En Relación con el artículo 32, apartado b), de los Estatutos, el Secretario General o Secretaría General tendrá las siguientes facultades:

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo, de trabajo y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase. Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales.

Operar con bancos, cajas de ahorro y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la C.S. de CC.OO., o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la C.S. de CC.OO. y las organizaciones relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la C.S. de CC.OO. así como de la propia C.S. de CC.OO. y de sus organizaciones.

Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la legislación en relación con Planes y Fondos de Pensiones, estén o no constituidos con participación de CC.OO. o sus organizaciones, empresas y fundaciones. Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimiento notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, contencioso-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver posiciones.

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

- Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamiento increíbles y además derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento real.
10
15

- Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos. Dirección General de Trabajo Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios, trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para ratificarse y absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, Convenio Colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos. Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos y organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía y Hacienda, Ministerio para las Administraciones Públicas y Ministerio de Cultura así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.
20
25
30
35

- Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favorecer de terceras personas o sea a favor de organizaciones de la C.S. de CC.OO., instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida al Secretariado o Secretaría General en estos Estatutos.
40

45

50



www.andalucia.ccoo.es