

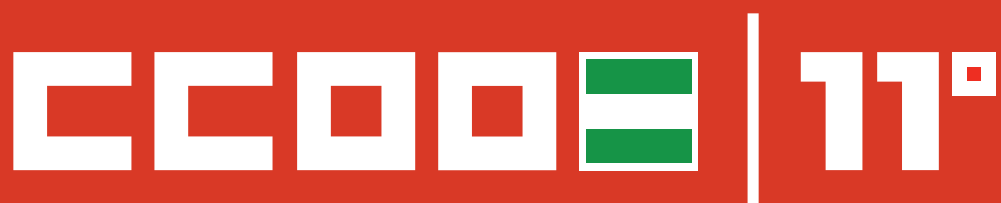
# 11º CONGRESO

---

## PROGRAMA DE ACCIÓN Y ESTATUTOS

---

Aprobados en el Consejo 25 de julio de 2012



**CCOO de ANDALUCÍA**

**CONGRESO | 11º**

**PROGRAMA DE ACCIÓN  
Y ESTATUTOS**

---

**Aprobados en el Consejo 25 de julio de 2012**



# ÍNDICE

<b>PROGRAMA DE ACCIÓN CCOO ANDALUCÍA</b> .....	5
<b>0</b>	
Introducción .....	7
<b>EJE 1</b>	
Modelo de desarrollo y crecimiento económico en Andalucía. El reto del empleo. ....	9
<b>EJE 2</b>	
Modelo productivo y desarrollo de políticas sectoriales.....	18
<b>EJE 3</b>	
El modelo social en Andalucía y el desarrollo de los servicios públicos de calidad. ....	26
<b>EJE 4</b>	
El sindicato con los trabajadores y trabajadoras. Reforzar la presencia en la empresa. ....	32
<b>EJE 5</b>	
El sindicato en la sociedad. ....	38
<b>EJE 6</b>	
Adecuar la organización del sindicato en Andalucía a los nuevos retos. ....	45
<b>ESTATUTOS CCOO ANDALUCÍA</b> .....	53



**CCOO de Andalucía**

**PROGRAMA DE ACCIÓN**

Aprobado en el Consejo 25 de julio de 2012



# 0

## Introducción

Decíamos hace cuatro años, en la introducción del Programa de Acción del X Congreso, que “ la situación económica ha cambiado, y queda por determinar la profundidad de la crisis, su duración y sus consecuencias”. Nadie podía prever en ese momento un escenario tan dramático por su dureza y temporalidad, y lo que es peor, la incertidumbre ante el futuro inmediato, por la rapidez con que se siguen produciendo acontecimientos que amenazan con destruir el modelo social construido en Europa. La derecha económica y política y los poderes financieros ven en la crisis económica una oportunidad para imponer el ideario neoliberal en todas las facetas de la realidad, y las políticas ultraconservadoras que se han impuesto en nuestro país, están aplicando reformas que han supuesto un brutal recorte de derechos, no sólo en el mercado laboral, sino sobre los derechos sociales y de ciudadanía, destruyendo los pilares del estado de bienestar, y empobreciendo hasta el límite a las clases medias y trabajadoras, llevando a una situación extrema a millones de personas en Andalucía, donde el impacto de estas medidas, ha sido especialmente acusado. A lo largo de los distintos ejes de este Programa de Acción describimos el escenario vivido estos cuatro años en nuestra comunidad, dejando la descripción global de la crisis y su análisis sindical y político más detallado, al documento confederal.

Abordamos el XI Congreso de CCOO de Andalucía dentro del marco de un cambio de modelo congresual que unifica los tiempos y los ámbitos del debate en un único procedimiento para cada estructura, lo que implica la coincidencia a la hora del análisis y debate de todos los textos, federales y confederales, y el lógico condicionamiento que sobre los contenidos del Programa de acción tiene este hecho, ya que es necesario atenerse con más rigor a las materias que son competencia de cada ámbito, evitando entrar en controversias sobre aspectos que no corresponden a nuestra capacidad, pero sobre los que existe la incertidumbre que significa que todavía no estén ratificados en su ámbito correspondiente. Asimismo, la inestabilidad de la situación hace que los datos estadísticos sean muy cambiantes, lo que ha dificultado una valoración homogénea de ellos a la hora de hacer el análisis. Para que sirva de orientación en todo el programa de acción, hemos realizado la foto fija estadística en lo más recientemente publicado, situándonos a finales de 2.011 para todos los datos económicos, y llegando al primer trimestre de la Encuesta de Población Activa de 2.012 para los datos de empleo.

Reafirmamos el modelo elegido para estructurar un plan de acción que sirva como libro de cabecera de nuestra acción sindical diaria en Andalucía. Por tanto, se mantiene el esquema del anterior Congreso, incluyendo los instrumentos de intervención y las medidas de evaluación, a diferencia de la Ponencia Confederal. El texto a debate pretende ser claro y conciso, sin perderse en análisis retóricos ni excesivos de la situación, sino partiendo en cada tema del análisis concreto y objetivo de la realidad actual y cómo nos afecta, para intentar acertar con nuestras propuestas y así defender mejor los intereses de los trabajadores y trabajadoras a los que representamos, así como el bienestar del conjunto de la sociedad andaluza. No es por tanto ni un balance de lo realizado, ni una suma de planes de trabajo futuros, sino que pone el énfasis en las actuaciones y prioridades que debemos iniciar en el próximo periodo.

El Programa de Acción se estructura en seis ejes, donde se sitúa la acción del sindicato para afrontar el futuro, analizando los principales problemas y retos de la sociedad andaluza, y buscando las estrategias adecuadas para dar una respuesta firme a las dificultades del momento, y desde el fortalecimiento de nuestras estructuras, poder ser más útiles a la clase trabajadora y al conjunto de la sociedad andaluza. Asimismo, al abordar cada uno de estos ejes, nos marcamos unos objetivos que pretenden ser sencillos y conseguibles, que serán los que orienten la actuación del conjunto de nuestra organización tras el XI Congreso.



En relación a los contenidos, existe un bloque donde realizamos nuestra reflexión, análisis y propuestas sobre la situación actual en nuestra comunidad, planteando que en esta ocasión el desarrollo y la recuperación económica tienen obligatoriamente que venir acompañados de la generación de empleo, orientados a un nuevo patrón de crecimiento sostenible, que requiere no solo cambiar los modelos de producción, sino transformar el modelo productivo. Por ello hemos dado mucha importancia a los sectores productivos, aún a costa de entrar en algunos análisis pormenorizados, quizás con exceso de datos, pero que consideramos necesarios para tener una visión acertada de los cambios que queremos promover en busca del empleo y de la sostenibilidad de nuestra economía. Igualmente efectuamos propuestas para mantener el estado social que ha caracterizado a nuestro país y nuestra comunidad en los últimos años, manifestando nuestra apuesta irrenunciable por el diálogo social y la defensa del estado de bienestar

En un segundo bloque, abordamos los cambios que también necesariamente debemos adoptar dentro de nuestras estructuras para seguir conectando con los trabajadores y trabajadoras y con el conjunto de la sociedad, que deben acompañarse de medidas que optimicen nuestros recursos humanos y económicos, ya que los recortes y la crisis también afectan a nuestra estructura, pero no podemos permitir que paralicen nuestra actividad

A la hora de elaborar este documento no partimos de cero. Debemos reconocer la vigencia de gran parte de las propuestas del Plan de Acción del anterior Congreso, y por tanto no es necesario repetir las, sino adaptarlas y avanzar en ellas, ya que se han visto afectadas por el impacto de la crisis económica. Desde el anterior congreso los trabajadores/as se han visto inmersos en una espiral de profundos cambios, no solo en el plano laboral, sino en el político, económico y social. El XI Congreso es la oportunidad de actualizar nuestras propuestas y reforzar nuestro compromiso con los trabajadores y trabajadoras de Andalucía para buscar la salida de la crisis con un sindicato fortalecido y que sirva de instrumento a la sociedad andaluza para oponerse frontalmente a los ataques que se siguen produciendo para destruir las conquistas sociales que se consiguieron en las últimas décadas.

## **Análisis de situación**

- 1.** La crisis está teniendo efectos devastadores sobre el conjunto de la economía andaluza, agravados por las erróneas políticas de ajuste y recortes que impulsadas desde la UE, se vienen aplicando por los diferentes gobiernos del Estado. Desde el punto de vista económico eso ha supuesto la quiebra de cualquier proyecto de economía sostenible, y la total ineficacia de los mecanismos de planificación económica consensuados en la Estrategia para la Competitividad de Andalucía, con el consiguiente deterioro de las políticas destinadas fundamentalmente a atender a sectores emergentes y de mayor cualificación y valor añadido. Pero lo más dramático, es que la incapacidad y el empecinamiento de la clase conservadora dominante en Europa, que sigue obstinada en que la salida a la crisis solo tiene el camino de la reducción del déficit, la destrucción del estado de bienestar y el cambio de modelo social, hace que los que más lo están sufriendo sean los trabajadores y trabajadoras, y los sectores más débiles de nuestra sociedad.
- 2.** Lo que hace especialmente grave la crisis en Andalucía no es su nivel de deuda pública, sino el elevado nivel de paro. La reducción drástica del gasto público, junto al aumento de los despidos por la aplicación de la reforma laboral, solo sirve para generar más paro y desigualdades. La existencia de casi dos millones de personas en Andalucía que se encuentran al borde de la pobreza y la exclusión social, hace que cualquier merma en el gasto público, por insignificante que sea, suponga más retracción del consumo, se destruya más empleo y se genere más desigualdad social. No son suficientes las políticas de ajuste y recortes, sino que hay que aplicar políticas de estímulo económico, ya que la recesión no se produce tanto por un gasto público excesivo, sino por una importante reducción de los ingresos, debido al empobrecimiento de las personas y a la caída del consumo y de los ingresos vía impuestos, al mantenerse una estructura fiscal socialmente injusta. Por tanto, se necesita aumentar los ingresos para reactivar el gasto público y cambiar esta peligrosa espiral, que lleva a una situación límite cada vez a más personas en Andalucía.
- 3.** El papel del sector financiero ha sido muy relevante, por las profundas implicaciones que ha tenido sobre la economía andaluza. Hoy podemos afirmar que la obsesión de muchas personas dirigentes de este país por acabar con el modelo de banca social, representado por las Cajas de Ahorros, ha impedido abordar de raíz una reestructuración ordenada y coherente del sistema financiero, que era absolutamente necesaria para evitar llegar a la situación actual. Tras el estallido de la burbuja inmobiliaria, se optó por una huida hacia delante en vez de abordar el saneamiento de las entidades más afectadas y no viables, y sus consecuencias, aparecen tres años después en forma de rescate, que afecta al conjunto de la economía española, y va a suponer todavía más sacrificios para el conjunto de la sociedad. Junto a ello, el fracaso político y social que ha supuesto la pretendida unificación de las cajas andaluzas y su posterior reconversión bancaria, por la anteposición de los localismos y los intereses particulares al interés general de la sociedad y de Andalucía, ha supuesto, aparte de la desestructuración del sistema financiero andaluz, la pérdida de un instrumento de primer nivel, fundamental desde el punto de vista crediticio, para el desarrollo económico y la creación de empleo, y por su contribución al modelo social y de vertebración del estado de las autonomías, desaprovechando la oportunidad de tener un sector financiero andaluz fuerte, solvente y viable económicamente. El resultado final, al margen del lamentable espectáculo del rescate, es la reconversión del sector y la pérdida de unos 30.000 empleos en el conjunto del Estado y de cerca de 5.000 en Andalucía.
- 4.** El mayor impacto de la crisis económica y financiera ha sido la dramática destrucción de empleo, agravada por el efecto devastador de la reforma laboral. En Andalucía, 33 personas de cada 100 no pueden trabajar

a pesar de querer hacerlo. Asimismo, la larga duración de la crisis hace que casi 608.000 personas hayan agotado sus prestaciones por desempleo, y lo peor es que estas cifras irán inexorablemente en aumento. Igualmente, las características de nuestro tejido productivo muy atomizado, con abuso de la temporalidad en tiempos de bonanza, y con poca cualificación en los sectores más afectados por la destrucción de empleo, hace difícil la reincorporación al mundo laboral especialmente de mujeres, jóvenes y personas mayores de 45 años, aumentando el paro de larga duración, que con la carencia de recursos, está generando nuevos perfiles de pobreza y exclusión social en nuestra comunidad. Aún así, es de señalar el mantenimiento de la tasa de actividad y su aumento a pesar de la situación, como un elemento positivo para poder mantener pensiones y la prestación de servicios sociales.

5. Las desigualdades en el empleo se han acentuado, siendo especialmente preocupante la situación del colectivo joven. Desde que se inició la crisis, más del 92% del empleo destruido en Andalucía se ha producido en personas menores de 35 años, y la tasa de paro juvenil ha llegado a valores inasumibles para una sociedad avanzada (55% en personas menores de 25 años, y 76% en menores de 20), y aunque ha disminuido la temporalidad, eso se debe a la fuerte destrucción de empleo temporal. Las políticas de desregulación del mercado laboral y los recortes de derechos, en lugar de procurar una inserción laboral adecuada y estable de la juventud, la han llevado a una precarización continuada, añadiendo a la ya conocida temporalidad y rotación, otras dimensiones no menos importantes, como bajos salarios, ausencia de cualquier regulación de horarios y jornada y el abuso y la mala utilización de las prácticas no laborales para encubrir puestos de trabajo y abaratar costes en las empresas, que se produce en todos los sectores de producción en Andalucía por la falta de regulación y control legal, especialmente en el incumplimiento de la obligación de la cotización a la Seguridad Social de las personas becarias. Todo esto conlleva inevitablemente la imposibilidad de emancipación, y la pérdida del valor del trabajo como elemento central de la inserción en la sociedad.
6. En relación a la mujer andaluza, la tasa de paro femenina alcanzó el 35,1%, superando en 3,4 puntos la tasa de desempleo masculina. En este caso, la tasa de temporalidad es superior a la de los hombres y a la del conjunto de mujeres en España, y especialmente la contratación a tiempo parcial, donde más del 78% de los contratos realizados son para mujeres, y se sigue manteniendo una importante segregación profesional, pues la presencia de mujeres en muchos sectores es testimonial. Todo ello dificulta la estabilidad laboral, la promoción y la retribución en igualdad de condiciones con los hombres, pero lo más grave, es que los efectos de la crisis sobre las familias, está dificultando la igualdad de oportunidades en su incorporación al mercado laboral, empujándolas a la economía sumergida, y facilitando el discurso reaccionario de que la mujer salga voluntariamente del mercado de trabajo y vuelva a las tareas del hogar.
7. Las personas con discapacidad siguen estando en una situación dramática en relación al acceso al empleo, limitándose la mayoría de los contratos al ámbito del empleo protegido, ya que en el empleo ordinario sigue sin cumplirse la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad en empresas de más de 50 personas trabajadoras ni se han aplicado eficazmente las medidas incentivadas para conseguir su integración laboral real, por la indiferencia del empresariado y la propia administración ante el futuro de estas personas. En el caso de las personas inmigrantes, vemos cómo están más afectadas por el incremento del desempleo, y sus tasas de precariedad y eventualidad son muy superiores a las de las personas autóctonas, además de verse castigadas por el auge de los estereotipos xenófobos, sufriendo mayor discriminación y riesgo de exclusión.
8. Las políticas activas de empleo se convierten en estos momentos de crisis en elemento esencial para mantener o recuperar el empleo y mejorar la competitividad y productividad de las empresas en Andalucía. Sin embargo, desde los gobiernos se sigue una serie de actuaciones que ponen en peligro su futuro y penalizan aún más a las personas que ya están sufriendo el drama del desempleo. Por un lado los recortes brutales del gobierno central van a llevar a la desaparición o reducir a la mínima expresión a muchos de los instrumentos existentes actualmente y que eran de utilidad para insertarse en el mercado laboral; y por otra, el equivocado traspaso de las competencias en materia de formación para el empleo a la consejería de Educación, desmembrando al SAE como organismo planificado y gestor del conjunto de las políticas activas de empleo en Andalucía, que al margen de incumplir su Ley de creación, supone una dispersión y pérdida de eficacia de los recursos públicos, además de generar incapacidad para una planificación adecuada de los mismos y una ruptura de la atención personalizada a las personas desempleadas de Andalucía. Por otra parte, la Re-

forma laboral permite a las administraciones públicas promover expedientes de regulación de empleo para su personal laboral, haciendo además una distinción entre el personal de la conocida como administración instrumental, y el personal laboral propio, en que solo caben Expedientes de Regulación de Empleo de carácter extintivo, creándose una situación nueva que afecta al conjunto del sector público, ante la que debemos actuar con coordinación y fortaleza desde el conjunto del sindicato.

9. La educación y la formación de las personas es el elemento esencial para luchar contra el desempleo, y una mayor cualificación profesional supone la mejor garantía del mantenimiento de la actividad económica de las empresas, y por tanto, de una mayor estabilidad en el empleo. La formación para el empleo es una necesidad a lo largo de la vida laboral, una exigencia para hablar de empleo de calidad, y un derecho que nos corresponde hacer efectivo desde el sindicato, implicándonos en su cumplimiento, y pretendiendo ser referencia obligada en este campo, para el conjunto de la sociedad, tanto para las personas ocupadas, como para las desempleadas. Por tanto, tiene que ser uno de los ejes básicos de nuestro planteamiento sobre políticas activas de empleo
10. La crisis económica ha provocado también el aumento de la economía irregular, ya que esta situación es aprovechada por la parte más execrable del empresariado para precarizar el empleo, suprimir derechos y establecer competencia desleal con las empresas cumplidoras y socialmente responsables, y que afecta especialmente a jóvenes, mujeres, inmigrantes y personas con menos cualificación, coincidiendo con los sectores de población más vulnerables y con mayores dificultades de inserción laboral. Por otro lado, muchas empresas están utilizando la externalización de sus procesos como un mecanismo para traspasar el riesgo de la actividad empresarial, reducir los costes y limitar los derechos laborales, extendiéndose así la figura de las personas trabajadoras autónomas dependientes (TRADE) y los falsos autónomos, siendo desde nuestra perspectiva, un camino erróneo para salir de la crisis y disminuir el desempleo, y que solo significa la transformación y adulteración de las relaciones laborales. Aparte de la repercusión sobre los derechos laborales y las condiciones de trabajo, supone un importante volumen de fraude fiscal, con la consiguiente disminución de ingresos en las arcas públicas y mayor deterioro de la situación económica de nuestra comunidad. Todo esto se ve favorecido por la escasez de recursos humanos y materiales de la inspección de trabajo, que encuentra enormes dificultades para llevar a cabo sus actuaciones de vigilancia, control y prevención en el cumplimiento de las normas laborales, no solo en este campo, sino en todas sus competencias, debido a las especiales características de dispersión territorial, atomización de las empresas y la cultura de gran parte del empresariado andaluz, que en lugar de trabajar por capitalizar sus empresas, optan por el cortoplacismo, la reducción de costes laborales y la obtención del beneficio rápido, olvidando la responsabilidad social empresarial.
11. La desregulación de las relaciones laborales impuesta a través de la reforma laboral ha producido un recorte de derechos que incide directamente sobre la salud y la seguridad de las personas trabajadoras y produce efectos negativos sobre la siniestralidad laboral en Andalucía. En estos últimos años se habían producido avances importantes en las políticas de prevención de riesgos en el ámbito de la empresa, coordinadas desde los órganos e instrumentos de participación, e impulsadas fundamentalmente por el papel de los y las delegados y delegadas de prevención, obteniéndose resultados positivos en la reducción de accidentes, especialmente los mortales. Sin embargo, la crisis ha ralentizado los avances que se habían conseguido en esta materia, ya que sitúa en un plano secundario a la prevención de riesgos, en relación a otras cuestiones donde la agresión a los derechos laborales ha sido más directa. La situación de desempleo masivo y el temor a perder el empleo hace que sea más difícil exigir a las empresas el cumplimiento de la legislación, con lo que las evaluaciones de riesgo serán cada vez más genéricas y la vigilancia de la salud menos estricta, y evidentemente, perderá valor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en vigor, además de propiciar el fenómeno emergente de ocultar muchos accidentes y enfermedades profesionales, ante el temor de represalias por parte del empresariado, o simplemente porque se está instalado en la economía sumergida. A pesar de que en Andalucía se han producido avances importantes en los instrumentos de intervención, tenemos que seguir insistiendo para situar la prevención de riesgos laborales en la centralidad de nuestro discurso y nuestro trabajo sindical, siendo conscientes que los efectos que va a causar la reforma laboral, nos va a retrotraer a épocas ya superadas.
12. El sector de la economía social, con el que seguimos coincidiendo en sus valores como un modelo generador de empleo y capaz de hacer frente al modelo capitalista tradicional, sigue en continuo crecimiento en nuestra comunidad autónoma a pesar de la crisis, aportando a nuestra economía entre cooperativas y Sociedades

Anónimas Laborales, más de 8000 empresas que dan trabajo a más de 70.000 personas, aunque sigue teniendo déficits importantes que hay que subsanar para poder competir con el modelo tradicional, principalmente su escaso tamaño, y su falta de consolidación e implantación en algunos sectores de actividad. Por otro lado, el nivel de las exportaciones andaluzas ha mejorado desde el inicio de la crisis, con un incremento de las exportaciones del 43,1%, casi el triple que a nivel nacional (15,9%), lo que nos sitúa como la comunidad con mayor incremento en este periodo. De esta forma, Andalucía ha pasado de ser la sexta comunidad que más exportaba al extranjero en 2007, a ser en la actualidad la segunda, pero a pesar de este avance, la acción de internacionalización de las empresas andaluzas sigue con déficits estructurales importantes, y sobre todo, desarrollándose de forma muy concentrada en pocas empresas y en escasos sectores de actividad.

13. Los fondos europeos han tenido un impacto positivo en Andalucía, como región receptora de un importante volumen de los fondos comunitarios durante todos los periodos de programación, lo que ha contribuido de manera perceptible al desarrollo económico y social y a poder superar situaciones de atraso ancestral y desequilibrios históricos, corrigiendo muchas deficiencias en cuanto a la dotación de infraestructuras a través de los fondos FEDER o mejorando el capital humano con los FSE, lo que ha permitido a nuestra economía crecer más de lo que lo hubiera hecho sin estas ayudas europeas. Sin embargo, el contexto europeo en el que se ha desarrollado la política de cohesión ha experimentado importantes cambios, no solo por la ampliación a los países del Centro y Este de Europa que se ha traducido en una mayor demanda de fondos estructurales, sino por el giro hacia una política europea de ajuste, incompatible con las políticas de solidaridad y de crecimiento. Todo ello, conjuntado con las políticas conservadoras imperantes y un mayor número de regiones potencialmente receptoras, hace que se imponga la presión de los principales contribuyentes netos para no elevar el gasto del presupuesto de la UE por encima del 1% de la Renta Nacional Bruta de la UE, y pone en cuestión la eficacia futura de la política regional europea. Andalucía, al menos estadísticamente, ha superado los niveles de renta y de peso económico de PIB que nos definían como región objetivo 1 de convergencia. La singularidad y nueva calificación de región intermedia o de transición, supone para Andalucía una oportunidad de seguir recibiendo fondos comunitarios en el periodo 2014-2020, manteniendo durante este periodo, un régimen transitorio que le permitirá tener acceso a fondos comunitarios de cohesión. Esto es trascendental para seguir desarrollando políticas que hagan posible el crecimiento económico la superación de dificultades sociales así como la culminación de proyectos e infraestructuras necesarias, que están planificadas y todavía en fase de ejecución. Debemos ser conscientes que es más que probable la reducción de los fondos europeos, lo que hace necesario un nuevo enfoque de las políticas de cohesión y de solidaridad en el marco comunitario.

## Objetivos

14. **Situar la creación de empleo como eje fundamental de nuestra actividad sindical.**
15. **Conseguir que la salida a la crisis se oriente hacia un modelo de desarrollo más sostenible.**
16. **Exigir políticas públicas que favorezcan la reactivación económica y la generación de empleo en igualdad.**
17. **Combatir la pérdida de derechos laborales.**
18. **Evitar retrocesos en materia de salud y prevención de riesgos laborales.**
19. **Intervenir sobre la economía sumergida, para conseguir su afloramiento y transformación en economía regular.**

## Propuestas de actuaciones

20. Tenemos que reconocer que la complicada situación económica va a hacer que los presupuestos de la Junta de Andalucía sean muy precarios en los próximos años, con severas restricciones de recursos impuestas

desde los PGE, dificultando en grado extremo las políticas redistributivas que se venían haciendo. Esta realidad no impide que sigamos reclamando que los sacrificios dejen de recaer exclusivamente sobre las clases más desprotegidas de nuestra sociedad, y que se responda desde Andalucía con otras políticas más solidarias y justas, que repartan los esfuerzos y acabe con el estrangulamiento que sobre las empresas, y sobre todo, las personas trabajadoras, está provocando el ajuste brutal, sin otras medidas de estímulo al crecimiento.

- 21.** Para aumentar los ingresos, hay que avanzar en una política fiscal más justa y redistributiva, con mayor progresividad de los impuestos, utilizando al máximo nuestra capacidad normativa propia en materia fiscal, y buscando elementos novedosos que al mismo tiempo que mejoren la disponibilidad de recursos públicos, contribuyan a avanzar en el modelo de economía sostenible, y a la internalización de costes ambientales por parte de sus responsables, mediante la aportación económica de empresas y personas por la utilización o degradación de determinados recursos naturales, todo lo cual debe regularse en una nueva ley de fiscalidad ambiental para Andalucía, que utilice la potencialidad de los instrumentos fiscales para contribuir al desarrollo sostenible de nuestra región. Asimismo, para reactivar la economía y facilitar la financiación de PYMES y familias, es necesario articular instrumentos públicos que faciliten el flujo de crédito en periodo de restricción, incluyendo la creación de una banca pública andaluza como herramienta de actuación económica, sometida a criterios estrictos de supervisión, y bajo parámetros de solvencia, eficiencia financiera y rentabilidad social.
- 22.** Desde CCOO-A apostamos por una Andalucía sostenible económica, social y medioambientalmente, donde se impulse la conservación y un mejor uso y aprovechamiento de los recursos naturales y de los sectores económicos relacionados con los mismos, promoviendo una estrategia de Economía verde, receptora de futuras inversiones y generadora de nuevos empleos. En este sentido, defendemos una nueva política integral de aguas, basada en la eficiencia, el ahorro, la sostenibilidad, y las mejoras técnicas y productivas; que a través de una planificación social, ambiental y económica convierta el agua en un elemento estratégico para el desarrollo de Andalucía. Por ello, ante la creciente ola privatizadora de los servicios públicos, seguimos defendiendo la necesaria gestión pública de este recurso básico para la ciudadanía. Asimismo seguimos demandando la plena capacidad competencial de Andalucía sobre la gestión del Guadalquivir, para convertirlo en un elemento fundamental para el desarrollo sostenible de nuestra tierra, e instamos a las administraciones central y autonómica a buscar el marco legislativo adecuado que permita una situación estable y la gestión integral por la comunidad autónoma, tal y como recoge el Estatuto de Autonomía.
- 23.** En estos momentos el empleo se convierte en el instrumento más importante para la cohesión social de Andalucía, y por tanto, la creación de empleo tiene que ser el eje fundamental de nuestra política sindical, defendiendo la calidad en el empleo como un concepto irrenunciable, y muro de contención frente a la reforma laboral, tanto en la negociación colectiva, como en la concertación social. La salida de la crisis en Andalucía, pasa por la recuperación y reactivación económica, la apuesta por sectores estratégicos, y sobre todo, situar como clave de cualquier planificación económica, la creación de empleo. Por tanto, demandamos políticas de estímulo e inversión que favorezcan la generación de empresas y empleos de calidad. Es esencial exigir a los gobiernos que sitúen en el centro de su acción política a las personas que han perdido su puesto de trabajo, y destinen todos los esfuerzos y recursos necesarios a mantener y fortalecer el sistema público de protección por desempleo, evitando con ello que las principales víctimas de la crisis caigan en la exclusión social. Asimismo desde el sindicato, debemos priorizar la atención a las personas en paro sin cobertura económica, promoviendo todos los mecanismos posibles para lograr de nuevo su inserción en el mercado laboral, con especial atención a nuestra afiliación.
- 24.** Reclamamos al gobierno andaluz una atención especial para aquellos segmentos de población con mayores dificultades de acceso al empleo, entre los que se encuentran parados de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad, comprometiendo políticas e instrumentos públicos que permitan su integración laboral y favorezcan la igualdad de oportunidades. Seguimos reclamando al conjunto de las administraciones la determinación de planes de empleo públicos, que deben mejorar sus mecanismos de coordinación, seguimiento, control y evaluación para ser más eficaces. Exigimos nuestra participación y la negociación de la Agenda por el Empleo en Andalucía contemplada en el acuerdo de los partidos que conforman el gobierno andaluz, así como la Estrategia Andaluza de Empleo, instrumento de articulación de las políticas activas de empleo en Andalucía, y del cual debemos comprometernos en el seguimiento y control

de su aplicación en el conjunto del territorio andaluz a través de la implicación de las comisiones provinciales del SAE.

- 25.** En el escenario actual es indispensable el compromiso de potenciar las políticas activas de empleo para ayudar a las personas paradas a lograr su integración laboral, y como herramienta necesaria para adaptarse a los nuevos sectores y procesos productivos. Ello requiere suficiencia de recursos y una gestión eficiente de los mismos, por lo que seguimos planteando el fortalecimiento del SAE, para que realice adecuadamente las funciones que tiene encomendadas, garantizando la atención personalizada, y el adecuado desarrollo de un Itinerario Personalizado de Inserción, mejorando los programas de orientación y fortaleciendo la intermediación pública. Asimismo, exigimos al gobierno andaluz el cumplimiento de la Ley de creación del SAE y que devuelva las competencias en materia de formación para el empleo a este organismo, manteniendo y respetando el consenso logrado en su creación. Igualmente, dentro de los marcos competenciales que corresponden a Andalucía, plantearemos límites a la intermediación privada, exigiendo la máxima transparencia y el control público de las empresas de trabajo temporal que actúen como entidades colaboradoras del SAE.
- 26.** Estamos comprometidos con el modelo de formación a lo largo de la vida, y exigimos el mantenimiento de las competencias de las políticas de formación para el empleo en el ámbito laboral, potenciaremos la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, garantizando la formación de jóvenes procedentes de fracaso escolar para facilitar su inserción laboral y social, procuraremos que la formación se oriente a las necesidades del mercado de trabajo para el fortalecimiento de los sectores estratégicos que potencien el cambio de modelo productivo, y que los planes formativos respondan a las necesidades de cualificación que se detecten en cada momento en el mercado de trabajo. En este sentido es preciso culminar el desarrollo normativo del Sistema Nacional de Cualificaciones. Desde CCOO-Andalucía vamos a promover la creación de una Red Pública de Centros Integrados de Formación Profesional en Andalucía, que optimice todos los recursos disponibles en formación profesional, y que previa negociación, deben contar en sus órganos de dirección y en sus consejos sociales, con representación empresarial y sindical.
- 27.** Seguimos defendiendo la utilización de los Expedientes de Regulación de Empleo en Andalucía, a pesar de los cambios introducidos por la Reforma laboral que reducen sus garantías, considerándolos un instrumento útil y válido para salvar situaciones de crisis en las empresas, garantizando en muchos casos su viabilidad, el empleo y los derechos de sus trabajadores. Exigiremos que sean el resultado final de un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, con la intervención sindical y de la Administración, priorizando los expedientes de reducción de jornada o suspensivos y evitando en la medida de lo posible, los de extinción. Nuestra actuación sindical debe estar basada en los principios de claridad, transparencia y rigor, exigiendo el cumplimiento estricto de la normativa referida a la solicitud de ayudas sociolaborales, cumpliendo el protocolo aprobado en el Consejo Confederal, y articulando mecanismos de coordinación que garanticen la información a la estructura territorial antes de cerrar la negociación, y siempre que se vayan a solicitar dichas ayudas.
- 28.** Exigimos el mantenimiento de los Planes de Empleo Público, negociados de acuerdo a lo regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público, y trataremos de impedir la utilización de Expedientes de Regulación de Empleo en el sector público a pesar de lo impuesto en la Reforma Laboral, entendiendo que es la mejor fórmula en caso de tener que abordar una reordenación y reestructuración del personal de las administraciones públicas. Igualmente seremos exigentes con la administración para que incluya en los pliegos de condiciones que las empresas contratadas o subcontratadas cumplen la normativa laboral, incluido convenios colectivos, y la obligación de acuerdo al art. 44 del ET, de subrogar las obligaciones laborales y de seguridad social del anterior titular, incluyendo los compromisos de pensiones.
- 29.** Trabajaremos por defender los avances conseguidos en materia de salud laboral, utilizando a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como mejor herramienta para impulsar la defensa de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Para ello tenemos que reforzar nuestros vínculos en la empresa y a través de la representación sindical desarrollar, actividades informativas y de asesoramiento, al mismo tiempo que debemos reforzar las políticas de coordinación entre todos los organismos e instituciones con competencia en materia de salud y trabajo, potenciando el funcionamiento de los órganos de

participación y el desarrollo de los distintos observatorios y/o laboratorios para abordar este tema desde una perspectiva amplia y de manera integral, impulsando el desarrollo de la cultura de la prevención participada como política proactiva que fomente buenas prácticas y permitan mejorar las condiciones de trabajo. En esa línea es fundamental fortalecer la figura del delegado o la delegada de prevención, tanto en su actividad sindical, como en su formación y asesoramiento para mejorar sus capacidades en el desarrollo de sus funciones. Igualmente implicaremos a la Inspección de Trabajo en su función de vigilancia y asesoramiento a las empresas y los sindicatos, sin olvidar la necesidad de proponer sanciones a las entidades incumplidoras, para la cual debemos reforzar el convenio de colaboración con la fiscalía especializada en siniestralidad

- 30.** Exigimos el funcionamiento adecuado de los instrumentos y de las instituciones que velan por el cumplimiento de las normas laborales, al mismo tiempo que hay que mejorar el funcionamiento de la Inspección de Trabajo, potenciando sus recursos y mejorando sus actuaciones en todos los ámbitos de su marco competencial en Andalucía. Debemos intervenir sindicalmente para incidir en la planificación anual de las inspecciones, priorizando las actuaciones más destacadas en cada momento, así como mejorar nuestro trabajo en el seguimiento y control de las mismas y en la mejora cualitativa de nuestras denuncias. Para luchar contra la economía irregular es imprescindible un compromiso firme no solo de las administraciones públicas, sino de la patronal andaluza, los sindicatos y el resto de las organizaciones sociales para aflorar estas prácticas y regularizar el empleo sumergido, mediante la intervención decidida de las Inspecciones de Trabajo y de Hacienda para incorporar importantes recursos a la economía de nuestra región. La lucha contra el fraude laboral ha de ser un compromiso del conjunto del sindicato. Asimismo, es necesario consolidar y culminar en Andalucía el proceso de integración en el Régimen General de la S.S. de las personas empleadas de hogar y las procedentes del régimen especial agrario, cuya incidencia es muy importante en Andalucía, y en especial, en el mundo rural; afectando a amplios colectivos de personas inmigrantes, o excluidas del sector de la construcción, y personas que retornan al sector agrario.
- 31.** Continuaremos apoyando el modelo de Economía social como alternativa al clásico capitalista, por sus valores solidarios y de mayor responsabilidad social, favoreciendo su desarrollo para que se fortalezca, ganando en tamaño mediante la concentración de sus empresas para ganar cuota de mercado, y una mayor implantación en aquellos sectores de actividad que promueven el cambio hacia un modelo productivo más competitivo y sostenible, vinculados en gran parte al desarrollo local, con el fin de que se pueda generar más empleo de calidad en Andalucía. Impulsaremos el desarrollo e implantación de la reciente Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas, así como el desarrollo del III Pacto Andaluz por la Economía social, considerando necesaria la promulgación de un Ley de Economía Social para Andalucía que potencie su desarrollo, y en la que se debe concretar la creación del Consejo Andaluz de Economía Social. Asimismo debemos ser exigentes para que estas empresas sean un referente y ejemplo en el cumplimiento de las relaciones laborales, especialmente en relación a la negociación colectiva y la responsabilidad social empresarial.
- 32.** El fomento del trabajo autónomo no debe suponer la desvirtuación de las relaciones de trabajo por cuenta ajena, y debemos actuar desde la negociación colectiva y nuestra acción sindical en la empresa para su conversión a trabajo asalariado, facilitando su inclusión en los convenios colectivos. Para ello, procuraremos tanto en la negociación colectiva, como en la concertación social, establecer criterios para evitar la fuga del empleo asalariado, y trabajaremos en el desarrollo de la Ley de Promoción del Trabajo Autónomo y en el Plan Estratégico, reclamando el reconocimiento de nuestro sindicato como representantes de este colectivo, y nuestra inclusión en el Consejo Andaluz del trabajo autónomo, y mejoraremos la atención sindical a estas personas trabajadoras, creando agrupaciones específicas en las Federaciones para atender al colectivo que no tienen personas asalariadas a su cargo, y son TRADE's, fomentando su afiliación a nuestro sindicato.
- 33.** Promoveremos mejorar la internacionalización de nuestra economía y nuestras empresas, actuando para lograr que la mayor parte del tejido productivo andaluz, que son micropymes, y la economía social, puedan acceder con mas facilidad a los instrumentos de internacionalización, lo que debe incorporarse al Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza, así como la exigencia para las empresas que utilizan los recursos públicos para acceder al mercado exterior, de incorporar en su actividad los valores de la RSE, y el respeto a los derechos laborales reconocidos por los tratados y convenios internacionales. Para ello es fundamental reforzar el seguimiento y control de las actuaciones de Extenda.



**34.** Hay que mantener los Fondos Europeos de Cohesión como instrumento indispensable para reducir las disparidades en los niveles de renta y riqueza existentes entre las distintas regiones europeas, y para ello es necesario que los gobiernos de España y de Andalucía estén dispuestos a mantener la presión política y ejercer las influencias precisas para cambiar de rumbo hacia políticas más progresistas, solidarias y que permitan aumentar la capacidad de la economía de nuestra región, para generar riqueza y bienestar social y favorecer la convergencia real con España y la Unión Europea. Para ello hay que orientar políticas y estrategias de crecimiento, que garanticen para Andalucía unos niveles de ayuda en el nuevo marco presupuestario de regiones de transición, al menos similares en porcentajes y cuantía a los hasta ahora recibidos; y aprovechar adecuadamente los programas operativos FEDER y FSE para mejorar nuestra cohesión social y territorial, alcanzar mejores parámetros de conocimiento e innovación que aplicados a la investigación, y el desarrollo tecnológico contribuirán a la competitividad y reorientación de nuestro sistema productivo.

## **Instrumentos de intervención**

**35.** Exigiremos al gobierno andaluz la puesta en marcha de planes de empleo en nuestra comunidad que permitan dinamizar la economía en todo el territorio, y presten especial atención a los segmentos de población con mayores dificultades de inserción laboral y que hayan agotado sus prestaciones económicas por desempleo.

**36.** Defenderemos y reclamaremos ante el gobierno estatal unos criterios justos en el reparto de los recursos destinados a las políticas activas de empleo, que no discriminen a las personas en paro en Andalucía

**37.** La Secretaría responsable de empleo coordinará una campaña de información dirigida al conjunto de la clase trabajadora, con especial atención a las personas desempleadas, sobre las propuestas sindicales en materia de empleo y protección social y la importancia y la utilidad de las políticas activas de empleo.

**38.** Desarrollaremos un plan de trabajo específico de atención a las personas afiliadas que se encuentren en situación de desempleo, fomentando el conocimiento entre las distintas estructuras de los recursos existentes en materia de empleo en nuestra comunidad.

**39.** Reforzaremos la participación en el SAE y sus Comisiones Provinciales, y desde la secretaría responsable de empleo, se impulsará la coordinación entre las distintas estructuras del sindicato para lograr una mejor rentabilidad sindical de la información obtenida a través de la misma.

**40.** Elaboraremos un informe periódico sobre la evolución del empleo en nuestra comunidad, que sea de utilidad para nuestra acción sindical y para promover campañas, en las empresas, centros de trabajos y municipios, en defensa de la estabilidad y del uso adecuado de la contratación laboral. Para ello, debemos mejorar el control sindical sobre la información obtenida mediante las copias básicas de los contratos.

**41.** La Secretaría de la Mujer elaborará periódicamente un informe específico desde una perspectiva de género, sobre los efectos de la reforma laboral en el empleo femenino en Andalucía

**42.** En el marco de la Concertación Social impulsaremos la realización de una evaluación de impacto de género sobre las políticas de empleo implementadas en estos años de crisis para conocer su repercusión en el empleo femenino en Andalucía.

**43.** Reforzaremos la intervención sindical en los procesos de descentralización y externalización productiva y de servicios en las empresas del sector privado, y exigiremos al gobierno andaluz el cumplimiento de los acuerdos suscritos en el ACSA sobre externalización en el sector público

**44.** Elaboraremos de forma periódica un estudio sobre la situación laboral de la juventud andaluza que sirva de base para nuestra acción sindical en las empresas y ante las instituciones, y al que daremos la publicidad y difusión adecuada para extender socialmente nuestras propuestas.

45. Impulsaremos el desarrollo del II Plan Integral de juventud, potenciando el funcionamiento estable de su comisión de seguimiento, para conformar un instrumento útil para analizar y promover medidas efectivas, especialmente en relación al ámbito laboral.
46. La Secretaría responsable de empleo, conjuntamente con las FFRR y UUPP, elaborará un plan de trabajo y de coordinación sindical para orientar nuestra actuación en las denuncias a la Inspección de Trabajo, al objeto de mejorar su eficacia, y su seguimiento en la Comisión Tripartita de Andalucía.
47. Demandaremos a las Administraciones Públicas la elaboración de un posible mapa de realidad sobre la economía irregular en Andalucía para detectar las existencias de bolsas de fraude y atender a su erradicación.
48. La Secretaría responsable de empleo, conjuntamente con las FFRR y UUPP, elaborará un plan de trabajo específico de atención a las personas trabajadoras autónomas (sin personas asalariadas y TRADE's). Asimismo se elaborará un informe periódico sobre la situación, necesidades y demandas de este colectivo.
49. Demandaremos la elaboración de un mapa sectorial y territorial de empresas inmersas en procesos de internacionalización para facilitar el trabajo sindical y nuestra participación en EXTENDA.
50. Promoveremos en la Comisión de Seguimiento del III Pacto Andaluz por la Economía Social la elaboración de un estudio sobre el empleo y la estabilidad laboral en este sector en nuestra comunidad, a la vez que conocer su distribución sectorial y territorial como instrumento de intervención sindical para extender el conocimiento de las propuestas sindicales en los territorios con mayor presencia de Economía Social.
51. El Consejo de CCOO-A aprobará la adaptación y desarrollo del protocolo de actuación en los procedimientos de Expedientes de Regulación de Empleo, una vez aprobado por el Consejo Confederado.
52. Participaremos de manera efectiva en el seguimiento y evaluación del II Plan Andaluz de Formación Profesional, así como en las medidas derivadas de la Concertación Social en materia de formación.
53. Desarrollaremos la estrategia andaluza de prevención de riesgos laborales de acuerdo a los planes bianuales aprobados en el Consejo Andaluz de Prevención, y trabajaremos por afianzar el Instituto de prevención de riesgos laborales de Andalucía y los diversos observatorios y laboratorios que dependen del mismo.
54. Promoveremos la coordinación efectiva de todos los estamentos públicos para desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales, y exigiremos su implantación en la Junta de Andalucía y el resto de las administraciones públicas.
55. Reforzaremos la figura del delegado o delegada de prevención como pieza clave de la organización en la aplicación de las políticas preventivas en las empresas.
56. Apoyaremos la elaboración y el desarrollo de la estrategia de una economía verde en Andalucía como herramienta para avanzar hacia un nuevo modelo productivo.
57. Impulsaremos una banca pública andaluza para contribuir a que fluya el crédito a las familias y al tejido productivo y garantizar un crecimiento sostenible.

### **Análisis de situación**

- 58.** Hace ya tiempo que desde CCOO estamos planteando la necesidad de cambiar nuestro modelo productivo para hacer a nuestra región más competitiva y sostenible, y sobre todo escapar de los déficits que nos lastran y hacen que nuestra economía y con ella el empleo, se desplomen ante cualquier cambio de ciclo. El impacto de la crisis en nuestro tejido productivo ha sido dramático, precisamente porque no se habían acometido los cambios necesarios, y la crisis solo ha puesto en evidencia las debilidades del modelo. Sin embargo las actuaciones de los gobiernos no parecen ir orientadas en este sentido, y la estricta aplicación del pacto de estabilidad financiera, que solo exige recortes, perjudica la alternativa del cambio de modelo, como lo demuestra la actuación en energías renovables o la reducción de los PGE en inversión en I+D+i, que condicionan y paralizan elementos estratégicos de futuro en nuestra comunidad autónoma.
- 59.** Los niveles de inversión en I+D en Andalucía, a pesar del esfuerzo de los últimos años, llegando a alcanzar el 1.2% del PIB, no llega a la media europea, y la inmensa mayoría son públicas, siendo notorio el déficit de inversión privada en esta faceta de la producción. La investigación y la innovación tienen que situarse como bases del cambio de modelo, y por ello es preocupante la repercusión que va a tener sobre los centros de investigación andaluces el recorte del 25% en los PGE, provocando la fuga del personal investigador y perdiendo utilidad para que nuestras empresas obtengan rentabilidad y valor añadido, que quedará en manos de otros países, fundamentalmente Alemania. La crisis ha demostrado que nuestra demanda en investigación e innovación era una prioridad ante un mercado globalizado con una competitividad feroz y sin fronteras, y que la sostenibilidad del sistema productivo, solo puede estar sustentada en la investigación que permita innovar en todos y cada uno de sus aspectos, desde la gestión, hasta los procesos y la puesta a disposición del consumidor del producto o servicio, y tanto en los sectores más tradicionales, mejorando su calidad y competitividad, como en el desarrollo de nuevos sectores de futuro, más cualificados tecnológicamente y abiertos al escenario de internacionalización de la producción.
- 60.** La enorme dificultad que estamos padeciendo para poder crear empleo, hace necesario que dediquemos un análisis más pormenorizado del sector empresarial privado en nuestra comunidad. A finales de 2011 el total de empresas en Andalucía ascendía a 480.142, frente a las 522.815 de finales de 2007, antes del estallido de la crisis, y el volumen de empleo en dichas empresas ascendía a 1.980.033 personas. Por zonas geográficas, el tejido empresarial andaluz está bastante concentrado en Sevilla y Málaga, donde se ubican cerca de la mitad del total de las empresas. Existe un alto protagonismo de las microempresas y del sector servicios: nueve de cada diez empresas son microempresas (menos de 10 persona empleadas en plantilla), concentrando el 35% del empleo; dos de cada tres son empresarios individuales (persona física); y uno de cada dos no contrata a personal asalariado. Por otro lado, cuatro de cada cinco empresas con sede en Andalucía desarrollan sus actividades dentro del sector servicios, destacando las ramas del comercio, los servicios tradicionales a empresas, la hostelería y el transporte terrestre. Resulta también significativo constatar que antes de la crisis, las nuevas iniciativas empresariales andaluzas apostaban especialmente por la construcción y la promoción inmobiliaria, mientras que ahora se están reorientado hacia otras actividades como son los servicios para edificios y actividades de jardinería, servicios relacionados con la informática y las TIC, servicios educativos, actividades sanitarias, reparación de vehículos a motor, actividades auxiliares de los servicios financieros y de reaseguros, etc. Las principales conclusiones de este análisis nos confirma que la consolidación, el desarrollo y la expansión de las microempresas resultan determinantes para la creación de empleo y riqueza,

y nos reafirma en el carácter estratégico de propiciar un cambio de modelo productivo para cambiar este escenario en Andalucía. Junto a esta realidad numérica, también hay que atender a las características peculiares del tejido empresarial privado, en gran parte con una cultura empresarial centrada en la obtención del mayor beneficio económico en el menor tiempo posible, con poca capacidad de asociarse para cooperar y una escasa cultura de la reinversión de beneficios en I+D+i, formación y reciclaje de sus trabajadores y trabajadoras, o en cualquier otra medida que mejore la productividad empresarial y con unas relaciones laborales donde impera la desregulación.

- 61.** Dentro del escenario global del tejido empresarial, es importante analizar el comportamiento de los distintos sectores productivos andaluces. En relación a la creación de empresas, el único balance positivo lo ofrece el sector servicios, especialmente en las ramas de actividad de comercio, servicios a empresas y hostelería, y el más negativo con claridad el de la construcción. En cuanto a la aportación al PIB en Andalucía por sectores de actividad, solo el sector servicios sube proporcionalmente más de 4 puntos, mientras el resto, disminuye su porcentaje, especialmente construcción, casi 3 puntos, industria (1) y agricultura (½ punto). Dada la absoluta prioridad que tenemos que dar a la creación de empleo, es oportuno detenernos en los distintos sectores que componen nuestro modelo productivo, para situar sus déficits, sus retos y sus posibilidades de contribuir al crecimiento económico de Andalucía.
- 62.** En cuanto al sector primario de la producción en Andalucía, la agricultura aporta aproximadamente un 4% del PIB regional, y ha sido el único de los sectores económicos en el que ha aumentado la población activa, si bien, la población ocupada ha disminuido significativamente, lo que refleja el arrastre de personas desempleadas desde otros sectores productivos, y propicia que a finales de 2011, 4 de cada 10 personas activas en el sector agrario en Andalucía estaban paradas. Estrechamente ligado con este sector está la agroindustria, un sector de importancia capital y así se recoge en el Plan Andaluz de Desarrollo Industrial (PADI) 2008-2013, en el que se define a éste como uno de los sectores estratégicos de la economía andaluza, por lo que requiere un análisis especial. Además, se le puede considerar el motor económico de las zonas rurales ya que actúa de vínculo entre la producción agraria, el territorio y el medio rural. La industria agroalimentaria andaluza representa casi un 3% del PIB de la Comunidad, y la mayor parte de las empresas se encuentran en zonas rurales, aunque ello conlleva un alto grado de atomización y dispersión de las mismas. Existen alrededor de 5.000 industrias agroalimentarias en Andalucía siendo el primer sector productivo industrial de la UE, y capaz de absorber 52.500 empleos. Tiene una clara vocación exportadora que se traduce en las ventas de productos a otros países por valor de más de 6.000 millones de euros, una cifra que representa el 36% de todo el valor exportado por Andalucía, y es un sector que se ha comportado dentro de la crisis mucho mejor que el resto de sectores productivos. Andalucía posee también la mayor superficie arbolada de nuestro país y una de las mayores de toda Europa. El 68% del suelo andaluz está cubierto por árboles que generan anualmente casi 15 millones de Tm de restos de poda, con un potencial de aprovechamiento energético equivalente de más de 30 millones de barriles de petróleo. El potencial de aprovechamiento de los subproductos agrícolas que tiene nuestra tierra, señala a este sector como uno de los de mayor futuro y como una oportunidad de desarrollo y empleo para nuestra comunidad que puede generar y exportar su propia energía. Por otro lado se ha reactivado el subsector de la minería metálica en Andalucía, debido al notable incremento de precio que ha experimentado el cobre y el níquel, y hay posibilidades dentro del Plan de Ordenación de los Recursos Mineros de Andalucía para volver a poner en marcha algunos proyectos de extracción, que tendrían un impacto muy positivo sobre el empleo y la economía de las comarcas.
- 63.** El sector secundario andaluz ha sido el que ha experimentado un mayor impacto ante la crisis, especialmente en el empleo. La industria sigue perdiendo peso relativo con respecto a otros sectores. En líneas generales, se caracteriza por el predominio de la pequeña industria, con una escasa inversión en I+D+i, una gran dependencia tecnológica y económica del exterior y una constatada falta de innovación en los procesos de desarrollo y de gestión, todo lo cual limita su capacidad de oferta y competitividad en los mercados nacionales e internacionales. Asimismo mantiene una excesiva diversificación de actividades, aunque cuenta con cierto peso en actividades estratégicas que aportan valor añadido y alto nivel tecnológico como son el sector naval, la automoción y especialmente el sector aeroespacial, fundamentalmente centrados en Sevilla, Cádiz, Málaga y Huelva, configurando junto a su entorno de industrias auxiliares, el motor del desarrollo industrial de la comunidad.

El sector de la construcción ha sido el más afectado por la crisis lo que se traduce en una reducción importante de su contribución al PIB regional, y en un dramático panorama de destrucción de empleo, no sólo por el efecto de la burbuja inmobiliaria, sino por la drástica reducción de las inversiones en obras públicas y obra civil, así como en la edificación de viviendas, cuya previsión no es que mejore a corto plazo dado el stock de vivienda nueva sin vender. Esta situación ha derivado a un trasvase de las personas ocupadas en este sector, fundamentalmente a los servicios y al mundo rural, y estamos obligados a buscar soluciones que redimensionen al sector y permita mantener un volumen de empleo estable, de calidad y que aporte valor al desarrollo económico de Andalucía, al margen del componente de especulación sobre el que se asentó anteriormente, y que no puede volver a repetirse.

- 64.** El sector terciario de la economía andaluza ha mostrado un buen comportamiento, volviendo a situarse el sector servicios como el único que ha incorporado valores positivos al PIB. El turismo sigue siendo una actividad primordial para la economía andaluza, manteniendo un volumen alto de empleo a pesar de la crisis. La aprobación de la Ley de Turismo de Andalucía, fruto del amplio nivel de consenso que desde la Mesa de Turismo y el Plan General de Turismo Sostenible permitió recoger numerosas propuestas innovadoras, abre nuevas perspectivas al desarrollo de este sector, que aunque se ha ido diversificando y extendiendo a las distintas épocas del año, mantiene una excesiva estacionalidad, que sigue condicionando la temporalidad y la cualificación del empleo en el sector. Por otro lado es preocupante el recorte presupuestario de las políticas dedicadas al turismo, lo que va a perjudicar el desarrollo adecuado y necesario de la Ley y a la expansión y mejora del sector que en estos momentos, es el que más aporta al VAB regional.

El comercio es uno de los principales sectores dentro del sector servicios andaluz. En torno a 454.400 ocupados trabajan en el sector del comercio en Andalucía, que supone el 16,4% del empleo en Andalucía, porcentaje superior al 14,4% de la media nacional, pero va mostrando un descenso paulatino y continuado desde el comienzo de la crisis, a pesar de ser un sector dinámico y diverso. Desde el año 1.996 se viene consensuando en Andalucía políticas comerciales y planes para el fomento del sector del comercio interior que han dado como resultado un modelo comercial que ha servido para la revitalización en cascos históricos, una modernización de mercados, creación de centros comerciales abiertos de segunda generación, diversificación de la oferta en el ámbito rural, implantación de sistemas de calidad y fomento de las nuevas tecnologías de comercio electrónico y trabajo en red. Ello ha sido posible gracias a una política comercial que ha buscado el equilibrio entre los distintos formatos comerciales y porque el sector de la distribución comercial de la Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta con un marco jurídico que garantiza dicho equilibrio, gracias a la Ley de Comercio Interior de Andalucía. Por ello, en estos momentos es más importante que nunca hacer una defensa del actual modelo que permite el equilibrio comercial andaluz, orientado al mantenimiento del empleo y a la modernización del comercio en toda su distribución territorial, garantizando un servicio eficaz y homogéneo para todos los andaluces y andaluzas.

- 65.** Las políticas de recortes que están sufriendo las administraciones públicas están teniendo consecuencias nefastas en el empleo, tanto en el empleo público directo, como en el de las empresas dependientes de las administraciones, deteriorando con ello gravemente la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, tanto en los servicios de atención a la ciudadanía y servicios de proximidad de carácter público existentes actualmente, y que son insuficientes, como en los relacionados con la dependencia o servicios sociales, siendo éste un sector con una presencia mayoritaria de mujeres, lo cual repercutirá en un considerable descenso del empleo femenino, la reducción de los derechos sociales y el fomento de los servicios privados, en detrimento de los servicios públicos, además de volver a retrotraernos a la época donde la responsabilidad de la atención a las personas dependientes recaía principalmente en las mujeres.

- 66.** El sector TIC andaluz estaba formado en 2010 por 1.624 empresas de diversa tipología, que daban empleo a 32.321 trabajadores y trabajadoras, con un alto nivel de cualificación (83,52% de formación universitaria), y cuya contribución al PIB general de Andalucía supuso cerca de un 3%. La tipología más común es la microempresa, con un porcentaje sobre el total del 56,94%, y en cuanto a la distribución geográfica, atendiendo a la localización de su sede social, el mayor porcentaje de empresas se concentra en las provincias de Sevilla y Málaga. Respecto a las actividades más desarrolladas por el sector se concentran en la “programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática”, donde casi 7 de cada 10 empresas

declaran tener alguna actividad. Es un sector importante, no tanto por el volumen de empleo, sino por el contenido tecnológico que aporta y por la existencia de los Parques Tecnológicos específicos de Sevilla y Málaga, cuyo futuro está amenazado ante el cierre de muchas empresas, pero que tenemos la obligación de garantizar su pervivencia.

- 67.** En los últimos años el desarrollo del transporte en Andalucía ha contribuido a equilibrar y cohesionar el territorio, además de asegurar también la actividad económica de otros sectores como el turismo o la construcción a través de las infraestructuras públicas, contribuyendo con ello a la generación de empleo y de actividad económica, aunque las perspectivas actuales son de seguir con los recortes que han paralizado la gran mayoría de actuaciones, por lo que deberemos determinar las prioridades en esta materia, reivindicando más servicios que nuevas infraestructuras.
- 68.** Andalucía cuenta con un gran potencial y una gran riqueza, tanto patrimonial como cultural, pues no hay pueblo ni ciudad que no esté impregnado de historia y costumbres, y que es incuestionable por la diversidad de culturas que se han asentado en nuestro territorio y que han dado origen a numerosas actividades en todos los campos del arte y la cultura, más allá del flamenco, recientemente reconocido Patrimonio Cultural e Inmaterial de la Humanidad. A pesar de este importante potencial existe una falta de asentamiento de empresas en el sector, así como una desregulación laboral generalizada en un entramado empresarial muy heterogéneo y desestructurado.
- 69.** Andalucía ha experimentado en los últimos años un auge importante en el aprovechamiento de los recursos naturales y de los sectores económicos relacionados con los mismos, creándose más de 100.000 empleos en sectores como energías renovables, agricultura ecológica, servicios forestales, gestión de residuos y conservación de la naturaleza, que además han demostrado su capacidad para resistir el impacto de la crisis y mantener el empleo. En el campo de las energías renovables, se ha avanzado mucho en su implantación, pero actualmente existe una paralización debida a la retirada de las ayudas estatales a la generación de las mismas, a lo que se une los problemas normativos originados por la ausencia de una ley andaluza que aborde el tema de la suficiencia energética y el papel de las energías renovables, sin ceder a las presiones y los intereses del sector empresarial energético tradicional.
- 70.** La biotecnología representa un sector en auge, con un enorme crecimiento que se aplica en múltiples disciplinas experimentales como la medicina, veterinaria, farmacia, ciencias de la alimentación y medio ambiente entre otras, aunque existe una controversia sobre los riesgos que pueda suponer el control de los procesos productivos y su influencia sobre los seres vivos y el medio ambiente. La aplicación de estas técnicas orientadas hacia efectos beneficiosos sobre la salud de las personas y otros seres vivos, o sobre el medio ambiente para recuperar suelos y espacios marinos contaminados, además de contribuir al bienestar y a la conservación medioambiental, suponen una aportación muy importante a nuestra economía de alto valor tecnológico, donde Andalucía adquiere un reconocimiento y protagonismo propio, como es el caso de la biomedicina.
- 71.** En los últimos catorce años, Andalucía ha consolidado un modelo de desarrollo rural basado en la participación social y la articulación de la población de cada territorio en torno a los Grupos de Desarrollo Rural, favoreciendo el desarrollo de actividades productivas para mantener el asentamiento de la población de las zonas rurales, al tiempo que se lograba la incorporación a la vida económica y social, de segmentos de población que tradicionalmente estaban poco representados en el mundo rural, como mujeres, jóvenes o inmigrantes. Se ha avanzado considerablemente en el grado de participación en la Comisión de seguimiento de las acciones de desarrollo rural, lo que ha mejorado nuestra incidencia sobre las actuaciones territoriales. La crisis ha afectado con más severidad a las pequeñas poblaciones, por lo que la considerable reducción que han sufrido los PGE respecto a la dotación económica de los Planes de Zona para las necesidades de intervención prioritaria, ponen en riesgo la continuidad de políticas que hasta la fecha, habían mostrado su utilidad y su importancia al margen de la cuantía económica, por el valor de la coordinación y el acuerdo de todas las administraciones a la hora de actuar en un determinado territorio

## Objetivos

- 72. Impulsar de manera definitiva el cambio de modelo productivo y el desarrollo de los sectores más competitivos en Andalucía, completando la ejecución de las infraestructuras y reforzando el componente industrial.**
- 73. Avanzar en la implantación y desarrollo de energías alternativas reduciendo la dependencia del carbono.**
- 74. Conseguir reforzar a través de la Concertación Social y la Planificación Económica de Andalucía, los sectores productivos que aportan más valor a nuestra economía.**

## Propuestas de actuaciones

- 75.** Es una prioridad absoluta para Andalucía que se aborde la salida a la crisis con el obligado cambio de modelo productivo, para fortalecer y hacer más sostenible a nuestra economía. Apostamos por la investigación y la innovación como motores de un crecimiento sostenible, y base fundamental para sustentar un nuevo modelo más equilibrado y competitivo, y menos inestable y subsidiado. Seguiremos potenciando la fortaleza y la diversificación de los sectores tradicionales, junto a la apuesta por sectores estratégicos emergentes y de futuro que estimulen la especialización tecnológica de nuestra región, como el agroindustrial, aeroespacial, biotecnológico, TIC, energético o el cultural, entre otros. Planteamos la continuidad de los actuales Planes Sectoriales vigentes, manteniendo en lo posible su ejecución, seguimiento y evaluación en este escenario, y adaptando sus contenidos a la futura estrategia para la Planificación Económica Andaluza 2014/2020, que tiene que ser el instrumento que determine las nuevas líneas del futuro desarrollo de Andalucía.
- 76.** Apoyaremos las políticas que refuercen la apuesta por el I+D+i, considerando la innovación como una necesidad para todos y cada uno de los sectores productivos, intensificaremos nuestras actuaciones en todos los ámbitos y especialmente en el diálogo social, para exigir la puesta en marcha de iniciativas que promuevan el reagrupamiento y la cooperación empresarial para el desarrollo de nuevos procesos, productos o patentes que estén basadas en la innovación y aporten competitividad y valor añadido, o que propicien la cooperación y transferencias de conocimiento entre la red tecnológica y las empresas. Asimismo hay que trasladar a la sociedad la necesidad de un cambio profundo del concepto de empresa, que apueste por la estabilidad mediante la reinversión de parte de los beneficios, que sea socialmente responsable y respete el cumplimiento de las normas laborales
- 77.** La capacidad y competencia de nuestro capital humano debe ser una palanca que fuerce el cambio del modelo productivo y nos haga avanzar en un nuevo modelo de desarrollo basado en el conocimiento, la innovación y la sostenibilidad, y generador de empleos de calidad. Por tanto es necesario potenciar la cualificación de nuestros recursos humanos, y el compromiso de una adecuada inversión en formación y educación, constituyen la piedra angular sobre la que tiene que basarse el cambio de modelo, y muy particularmente, resulta estratégica la aportación de una juventud andaluza formada, preparada y orientada hacia la innovación y el desarrollo de los sectores emergentes, capaces de generar valor añadido a nuestra economía, por lo que no aprovechar esta situación, es un lujo que Andalucía no se pueda permitir, salvo que quiera pagarlo en forma de atraso intelectual y técnico. Igualmente resulta clave para Andalucía situar en primer término el papel relevante de la mujer, que habiendo llegado a superar los niveles de formación académica de los hombres (a 31 de Diciembre de 2011 había 128.859 mujeres y 104.939 hombres cursando estudios universitarios en Andalucía), reclama por derecho propio un protagonismo equivalente en el mercado de trabajo, y para ello, las políticas en materia de igualdad resultan determinantes.
- 78.** La intervención de las Administraciones Públicas en el cambio del modelo productivo es decisiva, no solo diseñando la planificación económica regional, sino mediante el compromiso a la hora de definir las políticas sectoriales, y la orientación de las ayudas públicas. Hay que potenciar el proceso de capitalización de las empresas andaluzas, para lo que es necesario vincular las ayudas públicas a la reinversión de los beneficios

empresariales, así como establecer mecanismos de evaluación mediante indicadores objetivos y cuantificables, que garanticen el proceso, exigiendo responsabilidades a las empresas sobre su cumplimiento. Propondremos que las ayudas públicas incrementen su carácter selectivo, y pasen del formato actual de subvención condicionada a otra modalidad de fondos reembolsables, microcréditos o préstamos que permita el retorno a las arcas públicas de las mismas, además de reforzar las condiciones para su concesión a la creación de empleo estable y a una mayor transparencia en la evaluación y control de su eficacia. Debemos exigir a todas las AA.PP., el conocimiento previo de las empresas que solicitan ayudas, y los detalles de la concesión posterior, para poder emitir nuestra opinión y realizar el seguimiento sindical de su eficacia en base a la finalidad para las que fueron otorgadas; así como que persigan y castiguen mediante los mecanismos sancionadores oportunos, el fraude o el incumplimiento empresarial en esta materia.

- 79.** Andalucía debe aprovechar su importante potencial en los sectores primarios de la producción para mejorar su contribución a la economía, a través de la transformación y modernización de muchas de sus actividades, fundamentalmente en el sector agrario, donde además de la enorme potencialidad que tiene el desarrollo de la industria agroalimentaria, debemos aprovechar la negociación sobre la reforma de la PAC para abandonar un modelo subsidiado, dinamizando las estructuras productivas para convertirlo en un sector dinámico, capaz de generar valor añadido a través de la concentración de empresas y la comercialización propia de la producción, evitando los monopolios de las grandes cadenas distribuidoras. Además, la transformación de las materias primas, permite el desarrollo de una industria asociada a la producción de energías alternativas capaz de añadir valor a la excelencia alimentaria y suponer un instrumento de gran valor para la sostenibilidad del mundo rural, conjugando niveles de desarrollo adecuado en condiciones medioambientales muy favorables. En este sentido, el aprovechamiento de la biomasa debe ser una apuesta irrenunciable, porque significa generar un sector con un fuerte componente industrial y tecnológico, que incorpora mano de obra cualificada y que da lugar a un gran entramado de actividades complementarias en el tratamiento, transporte y almacenamiento de las materias primas, lo que permite combatir la estacionalidad que impone las campañas agrícolas y ser un complemento adecuado para mantener el empleo y seguir evitando el despoblamiento de las zonas rurales.

Apostamos por la reactivación de la actividad minera en la franja pirítica andaluza, en concreto en las provincias de Huelva y Sevilla, donde existen proyectos en investigación con perspectivas viables de futuro, además de explotaciones ya en funcionamiento, y reservas mineras suficientes para una explotación sostenida en función del precio actual de los metales; basada en proyectos industriales sólidos y sostenibles desde un punto de vista laboral, económico, social y medioambiental, Exigiremos a las distintas administraciones el control y la máxima rigurosidad con estos proyectos, especialmente en relación al cumplimiento de las normas medioambientales, teniendo como referente el pasado más inmediato, para evitar el monocultivo minero de las comarcas, o la repetición de proyectos industriales especulativos.

- 80.** En el sector secundario de la economía andaluza, hay que adoptar medidas a medio y largo plazo para salir de la crisis fortaleciendo a los sectores industriales con un enfoque distinto, basado en la mejora de la competitividad, la productividad, la innovación, y la eficiencia que se consigue con la especialización tecnológica, y no con los bajos costes laborales, avanzando hacia una producción baja en carbono. Apostamos por un modelo de empresa industrial basado en el valor añadido y la sostenibilidad, por lo que es necesario un Pacto Tecnológico con objetivos claros y recursos suficientes para invertir a largo plazo, consensuado con los agentes sociales, y que cuente con el compromiso firme de las entidades financieras para garantizar su suficiencia económica, así como conseguir el funcionamiento adecuado de la conexión ciencia-tecnología-empresa.

El cambio de modelo productivo requiere pasar de una economía marrón, alta en carbono, a otra nueva economía verde, baja en carbono, donde el peso relevante en la generación de energía estará en las fuentes renovables y limpias, y donde el ahorro y la eficiencia energética tienen que pasar a ser protagonistas de la sostenibilidad. Mantenemos nuestro apoyo al Plan Andaluz de Sostenibilidad Energética, comprometidos con la apuesta por las energías renovables como fuente de producción prioritaria en nuestra comunidad, con posibilidad de conseguir la autosuficiencia, y exigimos mantener las ayudas, especialmente ligadas a la investigación en este sector, como elemento esencial para no frenar su desarrollo futuro.

Mantenemos una clara apuesta por la recuperación del sector de la construcción procurando su redimensionamiento adecuado bajo unos criterios de sostenibilidad social, medioambiental y económica, capaz



de mantener un volumen importante de empleos en nuestra comunidad, recuperando la inversión pública y fomentando la colaboración pública y privada para incentivar la ejecución de infraestructuras necesarias para Andalucía, abordando decididamente la rehabilitación de los cascos históricos y la revitalización de los barrios periféricos de los pueblos y ciudades, y promoviendo medidas en la Concertación Social para reactivar el sector de todas sus vertientes, además de ofrecer una formación adecuada a los trabajadores y trabajadoras para dar respuesta a la demanda del mercado conjugando necesidades productivas, innovación y capacitación profesional. Igualmente es necesario proseguir con las ayudas contempladas en anteriores planes de vivienda, así como con recursos suficientes para desarrollar los diferentes programas de vivienda protegida.

- 81.** En relación al sector terciario o de servicios, apostamos por un turismo sostenible, donde la innovación de las empresas y servicios sea clave para mantener la calidad integral y la competitividad del sector, avanzando en la diversificación de la oferta y la modernización de los destinos maduros y el impulso de otros segmentos turísticos, para combatir la estacionalidad y lograr el objetivo de mantener el empleo durante todo el año. Apostamos por la renovación del Plan General de Turismo Sostenible, y seguiremos impulsando la Mesa de Turismo como herramienta de consenso y gran utilidad para avanzar en el desarrollo de este sector. Exigimos recursos económicos suficientes para el desarrollo de las políticas de turismo, así como avanzar en la formación y profesionalidad de los recursos humanos para garantizar una mejor calidad del empleo. Seguimos manteniendo la apuesta por un modelo comercial equilibrado, socialmente rentable y sostenible, potenciando el comercio tradicional a través de su modernización y la mejora de la formación y capacitación de sus trabajadores/as, defendiendo la regulación consensuada de los horarios comerciales en Andalucía, y reforzando las políticas de planificación comercial sujetas a criterios sociales, territoriales y medioambientales desde el consenso con los agentes sociales para evitar la desregulación. Para ello, exigimos la elaboración del Plan de Establecimientos Comerciales como instrumento de carácter preferente para el planeamiento urbanístico en relación al emplazamiento de las grandes superficies en nuestro territorio.
- 82.** Potenciaremos la industria cultural en Andalucía como un elemento innovador, diversificando su oferta, y proyectando una imagen exterior vinculada a una industria cultural de calidad, basada en la riqueza de nuestro patrimonio medioambiental, histórico, cultural y artístico. Para todo ello hay que crear redes empresariales definidas, que optimicen sus recursos, aplicando las nuevas tecnologías y buscando sinergias publico-privadas para la incentivación y mantenimiento de esta industria, donde las Administraciones Públicas y en concreto las universidades andaluzas deben jugar además un papel importante; todo ello, con el fin de la creación de una marca que ligue Andalucía a cultura y que sitúe a este sector como un factor de desarrollo y creación de empleo. Asimismo es importante apoyar planes formativos específicos para sus profesionales en las diversas ramas artísticas, y la determinación del sindicato para penetrar e intervenir en este sector, bastante desestructurado en la regularización de las relaciones laborales
- 83.** Impulsaremos los Planes de Desarrollo Rural, como una herramienta imprescindible para reforzar la cohesión social, estimulando el desarrollo económico equilibrado y sostenible de nuestros pueblos, promoviendo la igualdad de oportunidades, y resaltando el papel de la mujer mediante su participación en experiencias y proyectos innovadores en las zonas rurales. Exigimos que la nueva PAC mantenga los recursos económicos necesarios para mantener estas actuaciones y sobre todo, permita un nivel de participación de los agentes económicos y sociales en el territorio similar al actual; y procuraremos aumentar nuestra influencia en los GDR mejorando nuestra comunicación y coordinación interna, fundamentalmente a través de las UU.PP.

## Instrumentos de intervención

- 84.** Exigiremos al gobierno la puesta en funcionamiento del Instituto Andaluz de Finanzas, que tiene que transformarse en una entidad financiera que promueva la inversión productiva, la fluidez del crédito e impulse líneas específicas de crédito a autónomos y micropymes.

85. Impulsar los trabajos de la Mesa de Concertación de los sectores agrarios, agroalimentario y pesquero, constituida en el VII Acuerdo de Concertación para impulsar el desarrollo de los mismos y la concreción de la nueva Política Agraria Común y de la Política Pesquera Común para el nuevo periodo 2014-2020.
86. Estableceremos mecanismos de coordinación con las UU.PP. para determinar de manera cohesionada y homogénea los criterios de actuación y las propuestas sindicales en relación a la aplicación del Programa de Desarrollo Rural Sostenible y los Planes de Zona.
87. Seguiremos impulsando los trabajos de la Mesa de la Industria para desarrollar todos los compromisos contemplados en el PADI y preparar su evaluación y renovación.
88. Defenderemos la dotación de más recursos presupuestarios para los Planes de Infraestructuras y de Vivienda que son los que generan más empleo y cohesionan social y territorialmente Andalucía.
89. Impulsar los trabajos de la Mesa de la Energía para garantizar el cumplimiento del Plan Andaluz de Sostenibilidad Energética, su evaluación y renovación.
90. Dar continuidad a la Mesa de Medioambiente para seguir analizando y consensuando las diferentes Iniciativas legislativas y Planes en materia de medio ambiente y agua, que inciden sobre el tejido productivo y el empleo.
91. Proponemos intensificar el Desarrollo del Plan de Recursos Minerales de Andalucía y el funcionamiento de su Comisión de Seguimiento.
92. Trabajaremos en garantizar el funcionamiento y la continuidad de la Mesa del Turismo, para seguir consensuando todas las políticas y medidas dirigidas a este sector, así como efectuar su seguimiento y evaluación.
93. Defenderemos la negociación de un nuevo Plan General de Turismo, para garantizar el desarrollo sostenible de este sector en Andalucía.
94. Exigiremos la elaboración y puesta en marcha de una Plan para el Desarrollo Profesional de los recursos humanos, como elemento estratégico del desarrollo del turismo en Andalucía.
95. Apostamos por impulsar, y dar continuidad, a la Mesa de Comercio para el consenso y el seguimiento de las políticas de comercio, así como el Consejo Andaluz de Comercio, como órgano consultivo de asesoramiento del gobierno andaluz en las mismas.
96. Defenderemos la continuidad de los Planes de Fomento del Comercio y la negociación del Plan de Establecimientos Comerciales para impulsar un desarrollo comercial equilibrado y sostenible.
97. Defenderemos el mantenimiento del Acuerdo Andaluz sobre horarios comerciales para fomentar el equilibrio comercial, el empleo y la actividad de las ciudades.
98. Impulsaremos la Mesa de Concertación Social de las Industrias Culturales para potenciar la creación y desarrollo de las empresas del sector y el estudio de las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

### **Análisis de situación**

- 99.** La crisis, y sobre todo, las políticas de ajuste y recortes, han provocado un gran impacto en Andalucía, que ha notado más sus efectos ya que no alcanzaba las cotas de bienestar de gran parte del Estado y la UE, por las dificultades históricas ya reconocidas. La crisis económica rápidamente se ha convertido en crisis social y el tsunami que se ha llevado por delante las perspectivas de futuro de más de 1.3 millones de andaluces y andaluzas que han perdido el empleo, hace que la cuarta parte de nuestra sociedad se encuentra por debajo del umbral de la pobreza, y demuestra que la imposición de estas políticas erróneas, no han tenido otro efecto que empobrecer a la ciudadanía y llevar a la miseria a capas sociales que gracias a su trabajo, gozaban de estabilidad y perspectivas de futuro. Todo esto ha supuesto un retroceso en la equidad y cohesión en Andalucía, además de poner en serio peligro el modelo social y los pilares básicos del estado de bienestar, y por eso es necesario insistir y priorizar la defensa y el mantenimiento del sector público en Andalucía, para asegurar la viabilidad y el futuro de unas prestaciones sociales que permiten unas condiciones de vida adecuadas al conjunto de la población, evitando la aparición de bolsas de pobreza y exclusión social.
- 100.** La educación no es un gasto, es una inversión para la sociedad y el elemento clave que asegura la igualdad de oportunidades. La educación pública es una parte esencial de nuestros derechos sociales y una garantía de futuro para nuestra juventud, que está siendo brutalmente atacada por los intereses del mercado, que cuestionan el papel de la educación como un pilar fundamental de un desarrollo económico y social justo y cohesionado. Debemos reconocer los déficits estructurales que lleva arrastrando el sistema educativo andaluz, con unas cifras de abandono escolar realmente preocupantes y por encima de la media nacional, y una tasa de escolarización universitaria, también tres puntos por debajo, así como el porcentaje de alumnado repetidor; si bien cabe destacar que esas diferencias van disminuyendo cada año. En cuanto a los datos de escolarización, en contraposición a las bajas tasas de los ciclos formativos de grado medio (32,2%) y de grado superior (24,9%), destacar el esfuerzo realizado en los últimos años en la educación infantil entre 0-3 años, con una tasa del 104%, cuando hace 5 años, la oferta de plazas en Andalucía era prácticamente nula.
- 101.** Nuestro país tiene uno de los menores gastos sanitarios del entorno europeo, tanto por porcentaje del PIB como por habitante. Aun así, el derecho a la salud esta siendo atacado, por los recortes presupuestarios y el propio cuestionamiento que se hace de la sostenibilidad del modelo público, universal y gratuito, y esta situación está afectando a Andalucía, aunque por el desarrollo competencial del modelo autonómico y la descentralización de la gestión y la prestación de los servicios sanitarios, nuestra comunidad a alcanzado un nivel destacado en la cobertura asistencial y de prestaciones sanitarias, situándonos a la cabeza del Estado en cuanto a estándares de calidad y reconocimiento social, y constituyendo un factor clave para la cohesión social a través de la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía andaluza. Sin embargo, las medidas impuestas fundamentalmente desde el gobierno central, pero también desde el andaluz, que cuestionan constantemente su sostenibilidad, centradas exclusivamente en recortar el gasto sanitario sin tener en cuenta otros aspectos, está suponiendo el deterioro de la calidad del sistema sanitario público andaluz, no solo rompiendo principios básicos como la igualdad en el acceso con el repago, sino deteriorando las condiciones de trabajo y salariales de sus trabajadores y trabajadoras, lo que repercute directamente sobre la calidad de las prestaciones y la propia viabilidad del sistema.

- 102.** El desarrollo de las Políticas Sociales recogidas en el nuevo Estatuto de Autonomía de Andalucía para lograr una sociedad más justa, han tenido un desarrollo muy desigual, en el que la falta de recursos económicos suficientes, ha impedido el desarrollo de un verdadero Sistema de Servicios Sociales generador de derechos subjetivos universales, diversificado y con capacidad para dar respuesta y atender las necesidades sociales del conjunto de la población. Una de las consecuencias más importantes ha sido que Andalucía no ha reformado la Ley de Servicios Sociales, por lo que actualmente somos una de las Comunidades Autónomas con mayor déficit en la regulación legal de esta materia, especialmente por no haber desarrollado las políticas de lucha contra la pobreza e inclusión social, lo que ha hecho que el nivel de pobreza haya crecido de forma importante en los años de crisis, y nos sitúa casi 10 puntos por encima de la media estatal, especialmente en lo referido a la tasa de pobreza infantil, que afecta al 30% de los menores y las menores de Andalucía, y que constituye uno de los hándicaps que tiene frente así la sociedad andaluza, y que requiere priorizar el desarrollo de Servicios Sociales y las prestaciones especializadas dirigidas a las familias para la atención y cuidado de los y las menores. De forma urgente proponemos la elaboración de un programa para luchar contra la pobreza en Andalucía con medidas específicas dirigidas a los y las menores.
- 103.** La puesta en marcha de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SAAD) y su desarrollo, que ha llevado a nuestra Comunidad a ser pionera en la implantación de este sistema, que en Andalucía atiende una media de casi doscientas mil personas, ha supuesto una indudable mejora de la cobertura de los Servicios Sociales y también una importante creación de empleo a pesar de la crisis, manteniendo más de 78.000 empleos directos, ocupados mayoritariamente por mujeres. Sin embargo y a pesar de la importante inversión e impulso llevado a cabo, el sistema necesita mantener e incluso incrementar la inversión para llegar a consolidarse y en este sentido, los cambios en la Ley introducidos por el Gobierno de España, puede suponer en la práctica su degradación, no solo porque detiene y paraliza la implantación del sistema, y modifica su modelo de financiación sin tener en cuenta el coste real de los servicios, sino porque rompe con el modelo que prioriza la prestación de los servicios, derivando la actuación hacia la prestación económica para cuidados familiares o la prestación vinculada, que es el retorno a la cultura de los servicios sociales no como un derecho subjetivo de las personas, sino como una ayuda graciable a las familias, acabando con el principio de igualdad.
- 104.** La población inmigrante residente en Andalucía se ha incrementado en número y en nacionalidades, aunque durante los últimos años, el crecimiento es mucho menor que en el periodo álgido de la bonanza económica. El porcentaje de personas extranjeras empadronadas en Andalucía suponen el 8,81% del total de la población, y por nacionalidad y procedencia, más del 52% proceden de la Unión Europea. La población extranjera supuso en 2.011 el 7,5% de las personas afiliadas a la Seguridad Social, y su tasa de desempleo es del 40%, ocho puntos superior a la media, llegando a tasas de superiores al 50% para los procedentes de África. Entre ellos hay personas que tiene permiso de residencia y/o trabajo y otras que están de forma irregular, sin permisos de residencia y de trabajo. Las personas extranjeras menores de edad suponen algo más del 5% del alumnado no universitario, que estudian casi exclusivamente en centros públicos (mas del 87%). Esto unido a que la renta familiar de las familias inmigrantes es casi 4.000€ menor que la renta de la población española, supone un alto riesgo de pobreza y exclusión en las segundas generaciones, que tenemos la obligación de corregir desde el sindicato, para evitar una causa de futuro conflicto social.
- 105.** Las políticas de ordenación del territorio y las infraestructuras tienen que servir para favorecer la integración económica del conjunto del territorio andaluz, ayudando a su cohesión. La capacidad de interrelación y la accesibilidad, son requisitos básicos para la competitividad y la función de transportar bienes y personas es fundamental para el desarrollo económico y la consecución de derechos sociales. Sin embargo, desde el año 2010 por causa de la crisis económica, los proyectos de inversión en infraestructuras y transportes de Andalucía han sido paralizados o han visto reducido su presupuesto, lo que se une a la baja licitación de obras públicas procedentes del Gobierno central, todo lo cual repercute en la pérdida de más empleo en un sector tan castigado por la crisis como el de la construcción. Desde CCOO-A consideramos esencial una adecuada ordenación del territorio y el urbanismo como piezas claves a largo plazo para conseguir un desarrollo sostenible así como un crecimiento urbano ordenado y al servicio de los intereses generales, con equipamientos

colectivos, acceso igualitario a los servicios y respeto a los valores ambientales. Las nuevas áreas de oportunidad económica deben contribuir a la dinamización de los respectivos territorios y al asentamiento de la población, en lugar de suponer un obstáculo para su desarrollo.

106. La vivienda se ha convertido en Andalucía, al igual que en el conjunto del Estado, en un derecho muy difícil de conseguir y consolidar para la mayor parte de la ciudadanía, especialmente para la juventud. El objetivo que nos marcamos en el anterior Congreso de intervenir en la política de viviendas, promoviendo el derecho a la misma y facilitando el acceso a las personas con menores niveles de renta, se plasmó en la aprobación de la Ley reguladora del derecho a la vivienda en Andalucía, consecuencia del Pacto Andaluz por la Vivienda, que impulsó igualmente otros instrumentos de gran utilidad como los Planes Concertados y los Registros públicos municipales de demandantes de vivienda; pero una vez más la crisis y sus consecuencias, hacen que este derecho quede aún muy lejos de hacerse efectivo, y todavía peor, la carga de muchas hipotecas impagadas, están alejando a más familias de esta realidad, por la abusiva práctica de los desahucios que permite la legislación actual, y que en Andalucía, desde el estallido de la burbuja inmobiliaria, han superado la ejecución de más de 350.000, lo que resulta más indignante, si consideramos que en nuestra comunidad autónoma existe un stock de alrededor de 150.000 viviendas nuevas sin vender.
107. La crisis y los recortes también están afectando a las políticas de igualdad en Andalucía, que están sufriendo un retroceso importante en casi todos los ámbitos de la sociedad, perjudicando a las mujeres y a los colectivos más vulnerables, especialmente en materia de discapacidad, donde al eliminarse los programas y las subvenciones que sostenían gran parte de su actividad en relación al deporte, la cultura o el ocio, quedan excluidos y con enormes dificultades para su plena inserción social. Igualmente en materia de género, el retroceso es evidente, afectando al desarrollo de leyes y normas importantes, como la Ley de Igualdad, y especialmente con la aplicación de la reforma laboral, dificultando el acceso y la permanencia en el ámbito laboral de las mujeres, la implantación de planes de igualdad en las empresas y haciendo imposible en la práctica, la conciliación de la vida familiar y laboral, dando pasos que nos pueden retrotraer a épocas pasadas.

## Objetivos

108. **Combatir la pobreza y la exclusión social y procurar la equidad y la igualdad de oportunidades para el conjunto de la población andaluza.**
109. **Luchar por mantener la calidad y el nivel de prestaciones de los servicios públicos en Andalucía.**
110. **Avanzar y comprometer el desarrollo real del derecho a la vivienda en Andalucía.**

## Propuestas de actuaciones

111. La igualdad de oportunidades debe ser el derecho que inspire toda la política económica en Andalucía, y por ello nos reafirmamos en la defensa del modelo social y el mantenimiento de los servicios públicos como garantes de los sistemas básicos de protección social y de equidad: educación pública, sanidad universal y gratuita en el momento del uso, y atención a las personas mayores y/o en situación de dependencia. Preservar y consolidar estos servicios tiene que ser un eje prioritario de las políticas económicas del gobierno andaluz, al que vamos a exigir una financiación suficiente para mantener la calidad y eficiencia de los servicios que se prestan a toda la ciudadanía. Asimismo mostramos nuestro compromiso con una justicia no discriminatoria, gratuita, ágil y cercana a la ciudadanía, con recursos suficientes para no dilatar sus actuaciones, especialmente en los juzgados de lo social, en estos momentos de tanto impacto sobre el empleo, por la aplicación de la Reforma Laboral.
112. Defendemos un modelo educativo en Andalucía con garantía de suficiencia financiera a través de unos presupuestos anuales que al menos mantengan la inversión por alumno, que atienda a las necesidades de nuestra sociedad, que nos vertebralmente social, cultural y territorialmente, contrarrestando las desigualdades que puedan existir por razones de origen social entre la población. Para ello hay que proteger el sistema público

educativo en todos sus niveles como garante de la igualdad de oportunidades, manteniendo la actual política de becas, evitando el incremento de las tasas académicas y promoviendo políticas públicas que fomenten la investigación en el ámbito andaluz de la educación superior, para contribuir a una economía productiva mas fuerte y diversificada, y además hay que profundizar en una educación de calidad, minimizando el fracaso y el abandono escolar temprano, mejorando los refuerzos educativos y la atención personalizada para el alumnado con déficit de aprendizaje o social, manteniendo las plantillas y los ratios en todos los niveles educativos, así como la cuantía de las ayudas para atender con prioridad a los sectores sociales mas desfavorecidos.

- 113.** Consideramos prioritario mantener los niveles de prestaciones y la calidad de nuestro sistema sanitario público, que garantice y consolide un modelo de derechos subjetivos y no de aseguramiento para el conjunto de la población, sin exclusiones, financiado vía presupuestos, contribuyendo de forma progresiva a su sostenimiento según el nivel de rentas, y gratuito en el momento del uso. Para ello, es preciso mejorar la gestión, desarrollando elementos de control de calidad y racionalización del gasto, reforzando los mecanismos de financiación y de coordinación entre las distintas estructuras asistenciales, implicando a los y las profesionales en los objetivos de sostenibilidad del sistema y mejorando su cualificación de forma permanente, manteniendo con criterios de racionalidad la actual cartera de servicios y prestaciones, avanzando decididamente en el desarrollo de la atención primaria en Andalucía, impulsando la puesta en marcha de una estrategia diferenciada de atención a las personas mayores que incluye necesariamente un nivel de atención geriátrica especializada, y promoviendo la participación efectiva del conjunto de la sociedad para que la ciudadanía se comprometa y sea aliada en la defensa de un sistema sanitario público de gran valor social para alcanzar la equidad y la cohesión, en contra de quienes pretenden que la salud sea una mera mercancía sometida al capricho y el interés de los mercados y del negocio privado.
- 114.** Hay que garantizar el bienestar básico de las personas más desfavorecidas en Andalucía, para lo cual es prioritario acometer la elaboración y promulgación de una nueva ley de Servicios Sociales en nuestra comunidad que sea el motor del nuevo modelo de servicios sociales y sirva de base a otras leyes, que permitan conformar una sociedad andaluza regida por el principio de la cohesión social y económica. Como desarrollo de nuestro Estatuto de Autonomía, promoveremos una ley para la inclusión social, que deberá contemplar el derecho subjetivo a la renta básica de ciudadanía. Asimismo proponemos de forma urgente la elaboración y puesta en marcha de un programa para luchar contra la pobreza en Andalucía, con medidas especiales dirigidas a los y las menores.
- 115.** Continuar avanzando en el desarrollo de la red de atención a las personas dependientes tiene que ser una prioridad en Andalucía, garantizando la sostenibilidad y la suficiencia financiera del sistema, manteniendo la inversión para consolidarlo como un modelo basado en la prestación de servicios de calidad, impulsando la mejora de los centros y la profesionalización de las personas trabajadoras, para que se pueda mantener y transformar el empleo creado, mejorando su calidad; y generando actividad económica en todo el territorio andaluz, para lo cual es necesario consolidar la Agencia de Servicios Sociales como estructura pública responsable de la planificación y gestión del SAAD en Andalucía, y dar mayor agilidad a la gestión de los fondos para evitar retrasos en los pagos a las concesionarias, ya que esto repercute en la calidad de la atención y del empleo.
- 116.** La integración social de las personas inmigrantes se convierte en un elemento primordial para luchar contra la exclusión en estos momentos en que la difícil situación, los coloca dentro de los grupos más vulnerables de nuestra sociedad. Desde el sindicato tenemos que seguir luchando contra la discriminación social y laboral de las personas por razón de origen, y muy especialmente contra el racismo y la xenofobia, para ello tenemos que promover su inserción laboral y social, además de exigir la igualdad de derechos sociales y en el acceso a la prestación de los servicios, independientemente de su situación administrativa. Consideramos urgente aprobar el Tercer Plan de Integración de los Inmigrantes en Andalucía, que debe contemplar el compromiso del gobierno andaluz para la inclusión y la igualdad de trato de las personas inmigrantes en Andalucía.
- 117.** La inversión en infraestructuras y obras públicas es un instrumento básico y necesario para la cohesión territorial, la creación de empleo y la recuperación económica de Andalucía, y por ello, la política de infraestructuras del transporte debe seguir siendo un objetivo preferente para el conjunto de la comunidad andaluza y seguir canalizando un volumen importante de la inversión, siendo necesario continuar con la ejecución de obras

ya iniciadas y que son prioritarias para la recuperación económica de Andalucía. En este sentido, seguimos apostando por la vigencia del Plan de Infraestructuras para la Sostenibilidad del Transporte en Andalucía (PISTA), a pesar de las políticas de recortes de los gobiernos central y regional, como factor imprescindible para la vertebración y articulación de nuestra comunidad. Al mismo tiempo, debemos conseguir intervenir sindicalmente desde Andalucía en los planes de infraestructura y transporte del estado que afectan a nuestro territorio. Igualmente, tenemos que conseguir una incidencia real de nuestras propuestas en la planificación territorial de Andalucía mediante la participación en el diseño, desarrollo y seguimiento de los programas específicos que prevé el POTA así como en la aprobación de los mismos en la Comisión de Ordenación del Territorio y Urbanismo de Andalucía (COTUA). En este sentido, consideramos necesario la puesta en marcha y aprobación de los planes y subplanes de ordenación del territorio aún pendientes para facilitar la creación de empleo y permitir avanzar en la cohesión territorial de Andalucía.

- 118.** Desde CCOO-A seguimos defendiendo un modelo social de transporte sostenible, que haga compatible movilidad, accesibilidad y sostenibilidad. Para ello hay que continuar mejorando las infraestructuras del transporte y las telecomunicaciones, hasta lograr el desarrollo equilibrado del territorio. Apoyamos un modelo de transporte público donde se potencie el ferrocarril como elemento vertebrador de Andalucía y los modos colectivos de transporte mediante un modelo de sistemas multimodales, donde es preciso seguir avanzando. Es necesario desarrollar el transporte de mercancías por ferrocarril, y consideramos prioritario aumentar la capacidad de tránsito de las infraestructuras ferroviarias existentes para dar respuesta a la altísima demanda de este tipo de transporte que tienen los puertos andaluces, principalmente Algeciras, Cádiz, Huelva, Sevilla y Motril. Es por ello que apostamos por que estos puertos estén interconectados con la Red Básica Europea de Transporte. Asimismo para CCOO-A es necesario recuperar y potenciar la inversión en infraestructuras del transporte en Andalucía con el objetivo de finalizar las obras ya iniciadas y que son prioritarias para el desarrollo económico de la comunidad autónoma así como incidir en la vigencia de las actuaciones que el PISTA desarrolla para el ferrocarril y la red viaria secundaria.
- 119.** Seguimos creyendo que la vivienda es un derecho de la ciudadanía, y manifestamos nuestro compromiso con la Ley andaluza que lo desarrolla como un instrumento de igualdad y cohesión social. Tenemos que seguir avanzando en la promoción y consolidación de este derecho, planteando medidas que lo hagan efectivo. En este sentido, proponemos la elaboración de un nuevo Plan Concertado de Vivienda y Suelo, que centre sus actuaciones en materia de alquiler para facilitar el acceso a la vivienda especialmente a la población joven, y en la rehabilitación de inmuebles, para las que deben dotarse partidas presupuestarias suficientes. Igualmente apostamos por la erradicación definitiva de la infravivienda mediante el desarrollo y ejecución de programas integrales de rehabilitación y de inserción social. Es necesario que las Corporaciones Locales pongan en marcha los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida, así como la elaboración consensuada de los Planes Municipales de Vivienda. Propondremos al gobierno andaluz la puesta en marcha de un Plan de Rescate a favor de las familias que han perdido o están en riesgo de perder su vivienda por causa del desempleo, y que utilice sus competencias en materia fiscal para gravar a las personas físicas y jurídicas titulares de viviendas desocupadas que no destinan a ningún uso; así como actuaciones en coordinación y colaboración con las corporaciones locales para evitar que existan viviendas protegidas sin ocupar, cuando existen miles de familias andaluzas que carecen de ella.
- 120.** No podemos permitir que las políticas de igualdad en Andalucía queden arrinconadas y en un segundo plano como consecuencia de los recortes y la desregulación de derechos; por ello exigimos el mantenimiento de políticas públicas a favor de la igualdad para consolidar los avances producidos y seguir impulsando el progreso social y democrático de nuestra sociedad, siendo importante trabajar en la sensibilización de la sociedad, especialmente en las empresas y las Administraciones, para hacer posible la conciliación familiar y laboral. Apostamos por el cumplimiento y desarrollo de la Ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y por mantener el enfoque multidisciplinar pretendido por la Ley de Protección Integral contra la violencia de género, evitando que se aborde solo desde el punto de vista de la justicia o la seguridad ciudadana.

## Instrumentos de intervención

121. Reforzaremos la intervención sindical y la coordinación interna en todos los niveles de participación existentes en la ordenación del territorio y transportes, específicamente en la COTUA, POTa, POTs subregionales y en el PISTA, así como en los programas o planes que se desarrollen en los mismos.
122. Exigiremos mayor dinamismo de la mesa de educación, así como el desarrollo de todos los compromisos recogidos sobre el Sistema Educativo en el VII Acuerdo de Concertación.
123. Haremos un seguimiento del desarrollo del SAAD en Andalucía, y exigiremos al Gobierno de España la reposición del derecho universal y subjetivo de los servicios, así como de la calidad de estos, y que las administraciones en su conjunto, aporten la financiación ligada al coste real de los mismos.
124. Impulsaremos acciones para que el Gobierno Andaluz apruebe una nueva ley de Servicios Sociales, así como planes de lucha contra la pobreza, y la puesta en marcha de una ley para la inclusión social que contemple la renta básica de ciudadanía.
125. Defenderemos la ampliación de más recursos económicos para el salario social y que las solicitudes de las personas beneficiarias se resuelvan con más agilidad.
126. Impulsaremos el funcionamiento del Consejo de Participación de la Vivienda, así como nuestra participación en todos los órganos, tanto autonómicos como locales, que garanticen el seguimiento y control de los distintos programas y planes de vivienda que se desarrollen.
127. Exigiremos al gobierno de España las modificaciones legislativas necesarias para garantizar la dación en pago y el alquiler social.
128. Velaremos y exigiremos la correcta aplicación de las leyes en materia de igualdad, actuando con especial rigor en los casos de acoso y violencia de género.
129. Haremos estudios en las empresas, en colaboración con las Federaciones y sindicatos provinciales, para conocer la situación de las personas trabajadoras con discapacidad, que nos sirvan para elaborar políticas sindicales para su integración laboral.
130. Haremos estudios o informes sobre las condiciones de trabajo, las medidas de integración y la situación de las personas inmigrantes en aquellos territorios o sectores en los que éstos representan una alta proporción de la mano de obra, en colaboración con las estructuras de rama y territorio, para elaborar planes de diversidad en las empresas.
131. Adaptaremos los actuales servicios de asesoramiento a los inmigrantes (CITEs) para reforzar la línea de asesoramiento, información y orientación a las personas que pretenden emigrar a Europa, especialmente a aquellas personas afiliadas.
132. Impulsaremos el uso de nuevas tecnologías en los servicios de asesoramiento a las personas con discapacidad y a las migraciones, adaptando su estructura a las necesidades actuales.



**Análisis de situación.**

- 133.** Los cambios que se estaban produciendo y detectábamos antes del último Congreso, en los sistemas de producción y el modelo de empresa, con su consiguiente repercusión en el marco de las relaciones laborales, se han desbordado con el impacto que ha producido la reforma laboral. Además del atropello a los derechos laborales, el efecto inmediato que ha provocado es una total desregulación y desestructuración de los marcos negociadores, que en Andalucía se agrava no solo por la característica de absoluto predominio de microempresas en nuestro tejido productivo, sino también con la paralización de la negociación colectiva que intencionadamente está imponiendo la patronal. El sindicato tiene la obligación de situarse en la realidad del momento, y organizar la resistencia por contener el deterioro de las condiciones laborales y de la pérdida de derechos, y mantener sus espacios de intervención en la empresa, garantizando nuestra presencia permanente en los centros de trabajo, y situando a la Negociación Colectiva como centro de nuestra acción.
- 134.** La Formación para el empleo forma parte de nuestra acción sindical y es un elemento clave a situar en la negociación colectiva sectorial y de empresa, vinculando estrechamente la misma con los sistemas de acceso, clasificación y promoción profesional, siendo nuestra actuación determinante para hacer efectivo este derecho y conseguir una formación de calidad, además de facilitar el acceso a la misma a todos los colectivos, evitando la generación de desigualdades. Asimismo, debemos mejorar nuestras actuaciones en la NC en materia de género, ya que las políticas de igualdad, son una de las más perjudicadas con la aplicación de la Reforma laboral.
- 135.** A nivel autonómico se han producido avances importantes en el funcionamiento de los instrumentos que trabajan en las relaciones laborales (CARL y SERCLA), alcanzándose acuerdos que han supuesto la consolidación de estos instrumentos y confirmado su validez para intervenir en la resolución de los conflictos, evitando en muchos casos la judicialización de los mismos, y paliando a su vez el efecto negativo que ello supone en cuanto a merma de derechos de la persona trabajadora, estando pendiente la firma del II Acuerdo SERCLA, que unifica los dos anteriores sobre conflictos colectivos e individuales, además de adaptar y mejorar el marco normativo para procurar un mejor funcionamiento del sistema.
- 136.** La Negociación Colectiva en la Administraciones Públicas ha quedado desmantelada por la imposición de medidas de ajuste y recortes que tanto el gobierno central como el autonómico han impuesto sin ningún tipo de negociación, por lo que es absolutamente necesario recomponer a nivel autonómico el marco negociador, para que sea posible un funcionamiento estable y ordenado de los distintos ámbitos, y poder recuperar el protagonismo ante los empleados y empleadas públicas a través de la difusión de nuestras propuestas. Por otro lado, el acuerdo programático de gobierno, abre de nuevo la oportunidad a la negociación de una Ley de Empleo Público de Andalucía, tímidamente esbozada en anteriores legislaturas y que debe dar respuesta a temas aún por determinar en nuestra comunidad autónoma en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, que tiene que ayudar a clarificar y consolidar un modelo útil y efectivo de sector público en Andalucía después de la reciente Ordenación.
- 137.** El sindicalismo corporativo con su actuación, se está configurando como un elemento de fractura y división de la clase trabajadora, Pero no solo en el ámbito del sector público donde su línea de actuación de defensa exclusiva del interés de pequeños grupos, termina enfrentando a los diferentes colectivos, y pone de manifiesto su incapacidad para negociar, con la consiguiente imposibilidad de avanzar en la conquista de dere-

chos, llevando muchos temas importantes a un callejón sin salida; sino que su papel en el peculiar escenario de confrontación partidaria en Andalucía, esta sirviendo de punta de lanza y apoyo de los partidos conservadores en su estrategia de desgaste de los gobiernos de izquierdas, y de ataque a los sistemas de protección y bienestar social, lo cual termina por contraponer sus intereses al conjunto de la clase trabajadora.

- 138.** La batalla planteada por los sectores más conservadores contra el sindicalismo de clase, requiere de un esfuerzo por nuestra parte para mantener y aumentar nuestra influencia en las empresas, y seguir manteniendo la confianza mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras, y la mejor manera de conseguirlo es incrementando la afiliación y la representatividad que nos otorga las Elecciones Sindicales. Hemos cerrado en 2011 el último proceso electoral a los efectos de cómputo dinámico y de certificación de la representatividad, unas elecciones sindicales caracterizadas por el duro efecto de la crisis y la masiva destrucción de empleo que ha provocado el cierre de numerosas empresas, y se ha traducido en una reducción de la representatividad sindical, que ha alcanzado niveles notables en algunos sectores donde era mayoritaria nuestra representatividad. Por otro lado, los cambios producidos en la calendarización de nuestros congresos para facilitar una mayor atención a las elecciones sindicales, y la aportación de notables recursos confederales para reforzar la atención sindical a las PYMES, han dado sus resultados, y CCOO mantiene la confianza mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de Andalucía y comparte la máxima representatividad, a escasa diferencia de nuestro principal competidor, lo que supone que el sindicalismo confederal de clase, representado por los dos sindicatos mayoritarios, consolida su posición a pesar de circunstancias tan adversas, demostrando de paso, que la rivalidad electoral ha sido compatible con la movilización unitaria contra las políticas de reformas y ajustes de derechos laborales y sociales. La atención sindical en las pymes es nuestro ámbito natural de actividad, dada la propia configuración del tejido productivo de Andalucía. Es una tarea difícil por su amplitud y dispersión, pero sabemos que es una tarea necesaria y prioritaria para consolidar nuestra presencia e influencia sindical y ampliar esta a nuevas empresas. En este periodo que afrontamos hay que reorientar y organizar los escasos recursos disponibles de la manera más eficaz y eficiente, hacerlo de manera planificada e implicando al principal activo en esta actividad, utilizando fórmulas organizativas flexibles que garanticen la atención de nuestra afiliación y representación sindical.

## Objetivos

- 139. Ampliar nuestra representatividad sindical, reforzando las tareas de atención en las pymes y ampliando el trabajo electoral a nuevas empresas, vinculándolo a la afiliación.**
- 140. Reforzar la Negociación Colectiva como elemento nuclear de nuestra actividad sindical, manteniendo la estructura sectorial de los convenios y combatiendo su atomización.**

## Propuestas de actuaciones

- 141.** Tenemos que situar a la Negociación Colectiva como eje central de nuestra actuación y razón de ser de nuestra existencia como organización, siendo conscientes de que nos jugamos nuestro futuro como sindicato, y la confianza e influencia entre las personas trabajadoras. La base para abordar con fuerza esta tarea, pasa por tener una mayor presencia sindical en los centros de trabajo para poder escuchar, informar y asesorar a los trabajadores y trabajadoras, garantizando nuestra intervención ante la empresa para regular las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en cada momento, apostando por exigir e imponer la vía de la negociación en contra de la imposición unilateral del empresario.
- 142.** Dentro de la estrategia para combatir en Andalucía los efectos de la reforma laboral, exigiremos el desarrollo del Acuerdo de Concertación Social en materia de negociación colectiva, e impulsaremos un Acuerdo Interconfederal de NC para intentar blindar la negociación sectorial, al mismo tiempo que trataremos de impedir la apertura de nuevos ámbitos de negociación a nivel de empresa. Partiendo de la defensa de los convenios colectivos sectoriales provinciales existentes, debemos abordar los convenios sectoriales de ámbito autonómico, como una garantía de mayor cobertura de derechos y condiciones laborales para un número mayor de trabajadores y trabajadoras de Andalucía, intentando unificar e integrar a los distintos convenios provin-

ciales, en este ámbito superior de Comunidad Autónoma y avanzar en la reducción del número de convenios colectivos, que consideramos excesiva. Igualmente debemos establecer una coordinación efectiva entre las federaciones a nivel autonómico para llevar unos criterios homogéneos, adaptados en cada momento a las necesidades de las relaciones laborales y del modelo productivo andaluz, evitando abrir ámbitos negociadores nuevos, ya sea en sectores tradicionales o emergentes, pero donde se pueden ver implicadas varias federaciones, sin que exista un consenso previo del conjunto de la organización.

- 143.** El escenario impuesto por la reforma laboral hace necesario que el CARL se convierta en un espacio de encuentro imprescindible entre las contrapartes para garantizar la pervivencia de la Negociación Colectiva en Andalucía, y a tal efecto promoveremos un Acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva en el ámbito estrictamente andaluz. Igualmente el SERCLA tiene que reforzar su papel como instrumento eficaz para alcanzar acuerdos a través de los procesos de mediación y conciliación, para lo cual impulsaremos la firma del II Acuerdo Sercla, necesario para unificar los acuerdos anteriores sobre conflictos colectivos e individuales, y para blindar el arbitraje como un acto absolutamente voluntario, propuesto en todo caso por ambas partes, desterrando así la posibilidad de arbitraje vinculante que establece la reforma laboral.
- 144.** Impulsaremos la transversalidad de género y de las políticas de juventud en nuestra acción en la empresa, diversificando la composición de las mesas negociadoras, garantizando mayor presencia de mujeres y jóvenes, reforzando la coordinación interna con la finalidad de poner en común criterios de negociación colectiva no discriminatoria, e incluir en nuestras plataformas de convenio medidas de igualdad que permitan incorporar a la Negociación Colectiva de manera sistemática planes de igualdad, protocolos de prevención y actuación ante acoso sexual y/o moral por razón de sexo, y medidas de protección a víctimas de violencia de género.
- 145.** La formación para el empleo es una parte de nuestra acción sindical en las empresas, exigiendo a las mismas la inversión en formación y su compromiso con la cualificación de los recursos humanos como instrumento para mejorar la competitividad empresarial y la creación y mantenimiento del empleo de calidad. Es necesario negociar planes de formación donde se lleguen a compromisos sobre tiempo para la formación, vinculado al sistema de bonificación de las empresas y desarrollando la disponibilidad de las 20 h. para la formación que regula la reforma laboral. Para conseguir avanzar en este sentido, tenemos que reforzar las capacidades de nuestros representantes, formándoles en materia de negociación colectiva, y suministrándole herramientas útiles para desarrollar su tarea sindical en materia de formación. Al mismo tiempo, debemos rentabilizar mejor nuestra actuación en esta materia, identificando de forma más clara al sindicato con la actividad que desarrolla FOREM-A, contando con un equipo técnico y de personas formadoras en sintonía con nuestro sindicato, asegurando la presencia de sindicalistas en los cursos, y planteándose la sindicalización de las personas usuarias de nuestra formación, incrementando la afiliación.
- 146.** Fortalecer nuestra presencia en la PYME es una tarea ineludible y prioritaria, más aún en el nuevo escenario que se establece con la reforma laboral, cuando muchas microempresas en nuestra comunidad no pueden realizar elecciones sindicales, y en aquellas empresas de más de 6 personas empleadas donde existe representación sindical, ésta no supone un contrapoder real a la capacidad empresarial de imponer las condiciones de las relaciones laborales. Tenemos que ser creativos y ambiciosos a la hora de buscar fórmulas que garanticen una presencia constante del sindicato en el conjunto de las pequeñas y medianas empresas andaluzas, teniendo en cuenta las distintas realidades empresariales como las franquicias o los procesos de subcontratación que afectan a una o varias federaciones que requerirán de mecanismos de cooperación interfederal y de coordinación territorial. Asimismo pondremos especial énfasis en la atención de aquellas personas que pueden ser más vulnerables a los efectos de la reforma laboral (p. discapacitadas, jóvenes, mujeres,...) y sufrir prácticas discriminatorias en las empresas.
- 147.** Exigiremos la constitución inmediata, en el marco del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de una comisión formada por la Administración de la Junta de Andalucía y por los representantes de las organizaciones sindicales más representativas, con el objetivo de acordar la estructura de la negociación colectiva del sector público andaluz, así como los contenidos y el desarrollo de la misma, y cuya referencia inicial será el vigente

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía; tal y como se estipula en la exposición de motivos de la ley 1/2011 de reordenación del sector público andaluz, Por otra parte, es necesario exigir la reanudación del VII convenio del personal laboral y el Acuerdo de personal funcionario, máxime al haber sido modificada unilateralmente por el Gobierno andaluz, mediante decreto ley, una parte importante del contenido de ambos pactos. Igualmente es necesario culminar el proceso de reordenación del sector público procediendo a la simplificación y unificación de estructuras de los diferentes entes instrumentales y homogeneizando las condiciones de trabajo de dichos entes y la administración general. Todos estos procesos, además de recuperar el marco negociador, tienen que suponer una herramienta sindical para el sindicalismo de clase frente al corporativismo de sindicatos con fuerte implantación en la función pública de la administración general de la Junta de Andalucía, que solo han propiciado el enfrentamiento entre diversos tipos de colectivos de empleadas y empleados públicos. En el mismo sentido, impulsaremos la constitución de una mesa de negociación para la regulación y racionalización de la estructura de la negociación colectiva de las corporaciones locales que adolece, y en mayor medida si cabe, de una fuerte atomización en cuanto al número de convenios colectivos, lo que propicia diferencias importantes en la regulación de las condiciones laborales y salariales entre colectivos semejantes, dentro del mismo territorio.

- 148.** Debemos trabajar para diseñar una estrategia común que contrarreste el peligro del corporativismo sindical, situándonos a la ofensiva ante esta realidad y profundizando en nuestro discurso ideológico de defensa de los intereses generales de clase frente al mensaje egoísta, insolidario y demagógico del sindicalismo corporativo, que solo defiende intereses muy particulares, y casi siempre elitistas, que son imposibles de compartir por el conjunto de la sociedad, porque actúan en su contra. Debemos seguir trabajando para informar y trasladar a empleados y empleadas públicos, y al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, nuestros planteamientos y propuestas de clara defensa de los servicios públicos y el empleo, compatible con la defensa de los derechos de sus empleados, y alejado del discurso sectario de los corporativos; siendo muy conscientes de que va a resultar imposible coincidir en las soluciones y las propuestas, por lo que hay que valorar y evitar establecer alianzas coyunturales que solo producen confusión, desconfianza y desmotivación en el conjunto del personal del sector público.
- 149.** Aumentar la representatividad sindical y la afiliación son los principales factores que consolidan nuestra legitimidad y aseguran el futuro de CCOO-A. Es la mejor respuesta a la ofensiva antisindical y al sindicalismo corporativo, reforzar nuestra capacidad de intervención en la empresa y extender la organización del sindicato. Tenemos que insistir en que el trabajo electoral es una actividad permanente y prioritaria, que es parte fundamental del desarrollo organizativo del sindicato y que no puede entenderse como si se tratara de una competición estadística con otros sindicatos. Nuestros informes nos indican que tenemos que centrar los esfuerzos y los recursos en la pequeña y mediana empresa, en los tramos de empresa de seis a doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, en las que se elige el 80% de la representación sindical y disponemos de un amplio campo de actuación con la existencia de más de cincuenta mil empresas andaluzas que pueden tener representación sindical y carecen de ella. Debemos continuar potenciando la incorporación de mujeres y jóvenes en función de su presencia en la empresa y persuadir a nuestros candidatos y candidatas de que la mejor manera de defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras es su vinculación afiliativa al sindicato.
- 150.** Tenemos que abordar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una herramienta habitual de nuestra acción sindical y aprovecharla como una oportunidad para tener protagonismo en el seno de la empresa y trasladar nuestra actuación al entorno social, conectando con la sociedad civil en la múltiple relación trabajadores, clientes, usuarios, proveedores...etc. Asimismo, procuraremos situar las normas de buen gobierno como un elemento de interés general y bien común, desde la exigencia de la transparencia, el control y la ética en la gestión, tanto pública como privada, convenciendo a las empresas que la RSE no supone un conjunto de acciones abstractas de puro marketing social que se ponen en marcha de forma unilateral con escasa transparencia y nula participación, y exigiéndoles conductas y actuaciones coherentes con su compromiso. Para todo ello, impulsaremos la creación del Consejo Andaluz de RSE.

## Instrumentos de intervención

151. Desarrollaremos un encuentro periódico de negociación colectiva y acción sindical con el objetivo de identificar problemas, desbloquear conflictos de negociación, marcar estrategias y coordinar los esfuerzos y las actuaciones de las distintas organizaciones territoriales y de rama que están implicadas en la negociación y la resolución del conflicto.
152. Desde la Secretaría de Acción Sindical, en colaboración con el resto, y en sintonía con los criterios confederales, se elaborará anualmente una guía de recomendaciones para la Negociación Colectiva en la que entre otros, se establezcan necesariamente criterios dirigidos a atender la singularidad de mujeres y jóvenes, así como de los sectores de población más vulnerables.
153. Actuaremos en la negociación Colectiva para reducir y erradicar la discriminación salarial que padecen las mujeres, así como promoveremos campañas de sensibilización al respecto.
154. Impulsaremos la implantación de planes de igualdad en las empresas como obliga la Ley de Igualdad, incidiendo especialmente en las pequeñas y medianas empresas.
155. Realizaremos un informe de evaluación periódico de todos los planes de igualdad y protocolos de acoso que nuestro sindicato haya negociado en Andalucía, con el fin de evaluar los avances o retrocesos que en materia de igualdad se producen en las empresas, y estableceremos protocolos de prevención y actuación específicos para erradicar el acoso en el ámbito laboral.
156. Desde la Secretaría de la Mujer, a través del servicio de Defensa Legal, garantizaremos a las trabajadoras andaluzas la información específica y el asesoramiento oportuno sobre todos los aspectos sociolaborales relacionados con las políticas de igualdad de género.
157. La Secretaría de Juventud elaborará y difundirá periódicamente entre todas las organizaciones de CCOO-A un informe sobre la evolución de la participación juvenil en el sindicato.
158. Desde la Secretaría de juventud se promoverán encuentros conjuntos con otras secretarías implicadas para analizar, evaluar y coordinar el trabajo sindical desde la perspectiva juvenil
159. Crearemos puntos de Atención Juvenil en las grandes secciones sindicales, donde de modo permanente se canalice toda la información y las actuaciones específicas que generan las secretarías de juventud, se identifique el área joven del sindicato y se fomente la participación directa de la afiliación joven
160. Elaboraremos planes concretos para la planificación del trabajo electoral, impulsados por las federaciones junto a sus sindicatos provinciales y en coordinación con las estructuras territoriales, con la finalidad esencial de organizar la orientación de los recursos disponibles.
161. Implementaremos desde los planes de trabajo electorales el mapa de atención sindical a la afiliación y a nuestra representación sindical, dividiendo el trabajo por subsectores y zonas, realizando asambleas con nuestra representación sindical y con la afiliación en el caso de aquellas empresas que carecen de representantes sindicales.
162. Consolidaremos y reforzaremos en caso necesario, las oficinas electorales dependientes de las Uniones Provinciales, para asegurar su funcionamiento conforme al protocolo aprobado por el Consejo de CCOO-A. para la coordinación y gestión documental del trabajo electoral.
163. Estableceremos en el ámbito del área pública con porcentajes de representación sindical más alejados de la media, una mejor coordinación en la planificación del trabajo electoral, extendiendo la estructura supra-federativa como instrumento organizativo al ámbito provincial para propiciar la unificación de criterios en el desarrollo de la actividad electoral.

- 164.** Nos dotaremos en este periodo congresual de un Código de conducta y plan RSE interno, refundiendo al efecto los distintos protocolos de funcionamiento que ya están en práctica en diversas materias.
- 165.** Formaremos adecuada y específicamente a nuestros cuadros en la empresa para facilitar la Negociación Colectiva, y potenciaremos el conocimiento de los instrumentos de solución extrajudicial de conflictos laborales (SERCLA) a través de la formación continua y permanente de nuestros delegados y delegadas, así como de las personas mediadoras
- 166.** Actualizaremos y difundiremos entre nuestros cuadros en la empresa la guía práctica para elaborar una plataforma de Convenio Colectivo en materia de formación, así como las herramientas para detectar necesidades formativas en las Pymes
- 167.** Actuaremos sindicalmente para controlar la formación de demanda y los permisos de 20 h.
- 168.** Revisaremos los protocolos de actuación sindical y gestión de los planes de formación aprobados, evaluando y exigiendo su cumplimiento por parte de las organizaciones.
- 169.** Promoveremos la incorporación a las actividades tradicionales de las empresas andaluzas de actuaciones sociales y medioambientales, a través de los compromisos derivados de la Concertación Social en materia de RSE.
- 170.** Plantearemos a la Administración la elaboración de un censo y un mapa de empresas socialmente responsables en Andalucía, para valorar y comprobar que realmente cumplen los principales criterios y parámetros exigidos en la RSE.
- 171.** Impulsaremos los planes y medidas de gestión de la diversidad e igualdad de trato en las empresas, priorizando los sectores en los que existen altos porcentajes de personas trabajadoras inmigrantes, con diversidad funcional y otras especialmente vulnerables.

### **Análisis de situación**

- 172.** La Andalucía de hoy, nada tiene que ver con la de hace treinta años. Es evidente la transformación de nuestras ciudades y pueblos, debido al desarrollo de las infraestructuras, y a los avances culturales y tecnológicos que han llegado al conjunto de la población; avances relacionados con la descentralización y el desarrollo de un marco competencial propio, que ha permitido el crecimiento equilibrado y cohesionado de nuestra región, y superar muchos atrasos y desigualdades con el resto del Estado, aún persistiendo las debilidades y dependencia exterior de nuestro tejido productivo, ya referenciadas en otro eje. Por eso, y ante el cuestionamiento del modelo de Estado descentralizado, seguimos defendiendo el protagonismo de las CC.AA. a la hora de la definición de las políticas y prestación de servicios en base a sus competencias, que ha posibilitado que elementos básicos de protección social como la sanidad, la educación o la dependencia, hayan alcanzado un alto nivel de calidad y seamos un referente para el resto del Estado; avanzando en la determinación clara de las actuaciones de cada una de las administraciones, especialmente las corporaciones locales, y desde el principio rector de una coordinación apropiada que permita mejorar el funcionamiento del modelo, y racionalizar los gastos.
- 173.** En el escenario político de Andalucía se ha producido un hecho importante, ya que por vez primera desde la autonomía, el Gobierno es el resultado de un pacto entre las fuerzas de izquierda, que fueron elegidas mayoritariamente por el conjunto de la sociedad andaluza. Este cambio político, es un reto y una oportunidad para salir de la crisis con medidas y argumentos distintos a las políticas conservadoras que se aplican desde el Estado y la UE, pero a la vez, supone una dificultad por el trato discriminatorio y de confrontación permanente que están marcando las relaciones actuales del gobierno central con Andalucía. Al margen de la imposición permanente de recortes, esto se hace evidente en las partidas destinadas en los PGE a la inversión regionalizada, donde se penaliza especialmente a Andalucía, con un descenso de más de 13 puntos superior a la media del Estado, pasando de recibir el 17.8% en el 2011, que suponía una proporción similar a lo que representa la población andaluza en el conjunto nacional, a recibir solo el 14,58%, incluso sumando el FCI, lo que queda muy por debajo del peso de nuestra población. En términos “per cápita”, estas cifras implican que la inversión total prevista para Andalucía es de 248 euros por habitante, mientras que la media para el conjunto del estado asciende a 283,3 euros. Ello supone expresamente el incumplimiento del Estatuto de Autonomía de Andalucía y hace que volvamos a alejarnos de la convergencia, aumentando el desequilibrio entre CCAA.
- 174.** A este escenario de confrontación partidista, se une la firme intención del gobierno del Partido Popular de acabar con los sindicatos de clase, no solo en el marco de las relaciones laborales destruyendo la negociación colectiva, sino eliminando el dialogo social, impidiendo de esta manera, nuestra participación e influencia sobre el conjunto de las políticas que son de interés general para la sociedad. La capacidad para incidir en las políticas públicas solo existe ahora en Andalucía, y por ello, el movimiento sindical de clase tiene que actuar como el elemento de vanguardia para aglutinar a la sociedad civil frente a las actuaciones de discriminación contra Andalucía, y contra los recortes de derechos democráticos y sociales, con un planteamiento abierto y nada excluyente, que procure incorporar cada vez más gente a nuestras propuestas y a la movilización social, más en estos momentos en que las políticas ultraliberales pretenden desarticular la sociedad civil y fomentar actuaciones individualistas. La alianza con la sociedad civil es un elemento estratégico para llegar con nuestras propuestas al conjunto de la sociedad andaluza, haciendo visible la necesidad y la uti-

lidad del sindicalismo de clase no solo para la clase trabajadora, sino como organización que contribuye a la calidad democrática, colaborando en la construcción de una sociedad más justa y cohesionada, basada en los derechos ciudadanos, la igualdad de género y la sostenibilidad y por tanto, valoramos positivamente la experiencia de acercamiento y trabajo conjunto con multitud de colectivos sociales para contribuir a su desarrollo.

- 175.** Un elemento clave en toda esta estrategia pasa por mantener y fortalecer la unidad de acción con la UGT-Andalucía, siempre imprescindible, buscando estrategias que nos distinguan claramente de otras opciones sindicales corporativas, que con el apoyo de los sectores neoliberales y de determinados poderes públicos, pretenden ocupar el lugar del sindicalismo de clase, y en estos momentos, se convierten en punta de lanza de los partidos más conservadores en su ataque a los sistemas de protección y bienestar social.
- 176.** La concertación social en Andalucía también se ha visto afectada por el desplome económico, pero seguimos creyendo en su utilidad como instrumento de gran valor para la reactivación económica, la generación de empleo y el mantenimiento de las políticas sociales; y sobre todo, para buscar salidas alternativas a la crisis en Andalucía, que sean más justas, donde los esfuerzos sean compartidos y no recaigan exclusivamente sobre los trabajadores y trabajadoras y los sectores más débiles de la sociedad. Es el marco donde el sindicato traslada su influencia en la sociedad y su capacidad para determinar las políticas del gobierno andaluz, y aunque somos conscientes de la gran dificultad que supone abordar la concertación con los condicionantes de ajuste económico y recesión, tenemos que comprometernos con este proceso desde la perspectiva de encontrar medidas efectivas para la creación de empleo y el mantenimiento de las políticas sociales.
- 177.** Hemos seguido consolidando la participación institucional en Andalucía, aumentando los ámbitos, y manteniendo un nivel importante de incidencia con nuestras propuestas, especialmente en los proyectos normativos debatidos en el Parlamento; si bien debemos reconocer que la situación de crisis económica ha devaluado muchos de los marcos de participación, especialmente los derivados de los planes y comisiones de seguimiento de la estrategia para la competitividad de Andalucía y consecuentemente, del VII Acuerdo de Concertación. Asimismo, esa atonía general se ha instalado en otros órganos importantes de participación como el CES-A o el CARL, aunque en el primero se ha jugado un papel importante para desbloquear y buscar un punto de encuentro con la contraparte empresarial en distintos proyectos de leyes que han resultado muy importantes para nuestra Comunidad Autónoma. Estamos obligados a revisar nuestras actuaciones para mejorar estos aspectos y fortalecer nuestra presencia en unos órganos que muchas veces necesitan de nuestro impulso decidido para ser eficaces.
- 178.** El fomento y la regulación de la participación social y ciudadana es una obligación que debe desarrollar el gobierno, y que es prioritaria en estos momentos donde la desafección a la clase política está muy extendida entre amplios sectores de la sociedad, y la imposición de reformas y recortes en libertades y derechos, sin margen de intervención de la sociedad, pone en entredicho la calidad y el mantenimiento de la democracia. Las organizaciones sociales tienen una importancia en el entramado social de nuestra Comunidad Autónoma, y a distintos niveles, tienen el reconocimiento de la misma en el Estatuto de Autonomía. Estamos convencidos de que en la participación e interlocución está la solución a gran número de problemas, y de que la participación institucional o ciudadana no puede depender de la voluntad política de quién ostenta el poder en cada momento. En este sentido, es preciso que se articulen los mecanismos jurídicos necesarios para garantizar la participación activa de las organizaciones más representativas, así como del conjunto de la ciudadanía en la vida pública y las instituciones de Andalucía.
- 179.** El proceso de globalización presidido por el exclusivo juego de las fuerzas del mercado y los intereses del capital financiero y de las empresas transnacionales ha producido más desigualdades entre las naciones y en el interior de las mismas, así como pérdidas de derechos en el mundo desarrollado. Por ello, hoy más que nunca es necesario “globalizar los derechos”, construyendo una alternativa ética y de clase a las teorías neoliberales desde otra vertiente: la cooperación sindical internacional para el desarrollo mediante la red de fundaciones de Paz y Solidaridad, creadas por CCOO para cooperar en el desarrollo económico y social de los pueblos, en la promoción de los derechos humanos y en la lucha contra la pobreza, para fortalecer el sindicalismo de clase y democrático en los países en los que este es más débil, y para sensibilizar a los



trabajadores y trabajadoras españoles acerca de los problemas económicos, sociales y laborales del mundo e implicarles en acciones de cooperación internacional.

- 180.** Frente a la ideología conservadora dominante que pretende imponer sus intereses económicos a toda la sociedad, se levanta el sindicalismo de clase como la última barrera de protección del Estado Social y los derechos de la ciudadanía. Por tanto, uno de sus objetivos fundamentales es desprestigiar socialmente al sindicalismo de clase para así debilitarlo y evitar su contestación permanente frente a sus actuaciones, intentando reducir su capacidad de incidencia e influencia en la sociedad. En esta estrategia, los medios de comunicación afines a estos poderes son fundamentales para, por un lado, lanzar informaciones que deterioren la imagen pública del sindicato y, por otro, hacer un frente común para imponer un bloqueo mediático a la organización. Ante este escenario, empeorado por la proliferación de medios de ideología ultraconservadora, claramente parciales y tendenciosos en la información, debemos responder de forma adecuada y planificar las estrategias de comunicación correctas, pues en ello, va recuperar el prestigio y reconocimiento de CCOO ante la sociedad andaluza. Por otro lado, esta se va digitalizando cada vez más, y gran parte de la clase trabajadora está utilizando como algo habitual las nuevas tecnologías de la información y los nuevos canales de comunicación asociados a la red, reclamando de las organizaciones nuevas formas de interactuar y comunicarse. Está claro que el sindicato debe buscar nuevos cauces de comunicación alternativos y complementarios a los medios de comunicación tradicionales, canales que sean directos y sin intermediarios que distorsionan o manipulan los contenidos emitidos por la organización, todo ello sin abandonar la política comunicativa que venía desarrollando en los últimos años. En cuanto a la comunicación interna, siguen existiendo déficits importantes que interrumpen los canales y flujos comunicativos en el seno de la propia organización, y que además de provocar problemas de comunicación entre las estructura, repercuten negativamente en las políticas comunicativas del sindicato hacia el exterior.

## Objetivos

- 181.** Impulsar el desarrollo del Estatuto de Autonomía para favorecer el crecimiento económico de Andalucía y mejorar la calidad de vida del conjunto de su población.
- 182.** Impulsar la alianza de la sociedad civil andaluza en la defensa del modelo social y los derechos de la ciudadanía.
- 183.** Consolidar el prestigio y reconocimiento de CCOO Andalucía ante la sociedad andaluza, ayudando así a la acción sindical y al cumplimiento de los objetivos de la organización.
- 184.** Mantener el Diálogo y la Concertación Social como elemento estratégico para intervenir con nuestras propuestas y contribuir al desarrollo equilibrado de Andalucía.

## Propuestas de actuaciones

- 185.** El ataque al modelo de Estado autonómico forma parte de la estrategia para el desprestigio de lo público, por lo que nos comprometemos con el desarrollo y progreso de nuestra tierra, y planteamos seguir avanzando en un modelo que hasta la fecha ha demostrado su utilidad, promoviendo y exigiendo el pleno desarrollo de nuestro Estatuto de Autonomía, y dando pasos hacia la federalidad del estado, como elemento que permite definir con claridad las competencias de cada administración y evite solapamientos y duplicidades que generan la mayor parte de las críticas hacia el modelo de estado descentralizado.
- 186.** Estamos firmemente decididos a mantener y recuperar el protagonismo social y nuestra influencia sobre las políticas de los gobiernos que determinan las condiciones de trabajo y la calidad de vida del conjunto de la población en Andalucía. Situaremos como centro de nuestra acción el Diálogo Social en Andalucía, y mantendremos la movilización en la calle para oponernos a las agresiones y recortes de derechos que pretendan acabar con el papel que nos corresponde en una sociedad democrática. En este sentido, tenemos

que mantener las líneas de actuación emprendidas con el conjunto de organizaciones sociales de Andalucía, impulsar su actuación a nivel provincial, y consolidar el funcionamiento permanente de la plataforma de organizaciones sociales andaluzas, como instrumento de respuesta de la sociedad civil en defensa del modelo social y de unos servicios públicos de calidad en Andalucía; así como mantendremos un dialogo permanente y la convergencia puntual con otros movimientos sociales que se generen en nuestra comunidad, para sumar fuerzas en la defensa de determinados intereses coincidentes, sin que ello venga a condicionar nuestra estrategia o nuestra política sindical, ni suponga la tentación de fagocitar dichos movimientos. Asimismo reforzaremos los lazos de colaboración, intercambio de experiencias, e impulso de iniciativas ciudadanas con las organizaciones que representen a colectivos sociales especialmente vulnerables o discriminados, proyectando nuestra faceta sociopolítica sobre el tejido asociativo y de voluntariado, y reforzando nuestra actuación en la sociedad civil.

- 187.** Seguimos planteando que la concertación es el mejor instrumento para buscar soluciones en los momentos de crisis, a través de un proceso de dialogo permanente, que permita culminar el VII Acuerdo y comenzar de inmediato la negociación de otro acuerdo, con vigencia para toda la legislatura del gobierno, íntimamente relacionado con el proceso de negociación de la Planificación Económica de Andalucía para el nuevo periodo 2014/2020, y la negociación de todos los planes sectoriales para adaptarlos a la misma, donde se establezcan planes de choque para aminorar los efectos de la crisis, y se marquen los compromisos de una manera estable y programada, contemplando medidas para resolver los problemas claves de la sociedad andaluza en estos momentos, que no son otros que reactivar la economía y generar empleo, al mismo tiempo que se garantiza el mantenimiento de las políticas sociales y la prestación de los servicios públicos básicos. En este proceso, una vez más exigimos la implicación real y efectiva del conjunto del gobierno, así como mejorar los mecanismos de seguimiento, evaluación y control de las medidas para garantizar su cumplimiento y eficacia.
- 188.** Tenemos que consolidar la participación y presencia del sindicato en los órganos e instituciones, impulsando el CES de Andalucía y dinamizando su funcionamiento, para que se convierta realmente en referencia y centro del debate entre la sociedad civil, para consensuar políticas en todos los temas de relevancia socioeconómica; procurando una mayor difusión y protagonismo mediático a nuestras comparecencias en el Parlamento de Andalucía y utilizando en temas de especial relevancia social y política, la figura regulada recientemente de la Iniciativa Legislativa Popular en el Parlamento bien en solitario, o en colaboración con la Plataforma de Organizaciones Sociales de Andalucía. Asimismo, debemos reforzar el trabajo en los diferentes Consejos de Administración, consultivos y comisiones de seguimiento donde ya estamos participando, demandando especialmente para este periodo nuestra presencia en el Consejo de Administración de RTVA.
- 189.** Continuaremos en la línea de reforzar la unidad de acción con la UGT-A, avanzando, desde la autonomía de cada organización, en la coincidencia programática sobre los elementos principales de nuestra actividad sindical, consolidando el funcionamiento del Comité de Enlace Autonómico, y promoviendo la creación de este instrumento en todas las Federaciones y UU.PP., con el objetivo de trasladar una actuación común a todos los ámbitos posibles.
- 190.** La Ley de Participación Institucional es una reclamación prioritaria para CCOO.Andalucía en este periodo. Tenemos que exigir al gobierno andaluz la aprobación de una Ley que de cumplimiento y desarrollo a lo dispuesto en el Art. 26 de nuestro Estatuto de Autonomía, y que sitúe al sindicato como un pilar clave de la arquitectura democrática de nuestra comunidad autónoma, como corresponde a la función relevante que el propio estatuto reconoce a las organizaciones sindicales mas representativas. Asimismo, apostamos por mejorar y ampliar la participación ciudadana a través de un proyecto normativo que garantice un marco adecuado y real de actuación del conjunto de las organizaciones sociales andaluzas, así como de los ciudadanos y ciudadanas a título individual en los procesos de toma de decisiones y los asuntos públicos, como un instrumento necesario para una mayor calidad de la democracia.
- 191.** Seguiremos trabajando en la estrategia de contribuir a la transformación social y económica hacia un mundo más justo y viable, fortaleciendo a través de nuestra Fundación Paz y Solidaridad a las organizaciones sindicales y sociales para que puedan participar en el desarrollo humano de sus pueblos, profundizando en

actuaciones específicas que consoliden las libertades democráticas, especialmente los derechos sindicales, defendiendo los derechos laborales y los derechos humanos fundamentales, luchando por la erradicación del trabajo infantil, promoviendo el diálogo social y las relaciones pacíficas entre los pueblos, combatiendo todas las formas de racismo, xenofobia y discriminación de género o de cualquier otro tipo que atente contra la igualdad y los derechos de las personas. La política de cooperación sindical internacional de la Fundación Paz y Solidaridad de Andalucía, tiene que seguir coordinándose dentro de la estrategia internacional confederal, adaptándose al Plan Estratégico Confederal. Por razones geográficas, históricas y culturales las prioridades geográficas de la cooperación sindical internacional de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Andalucía serán América Latina y Caribe, así como el Norte de África, la cuenca Mediterránea y el África Subsahariana; y todas las intervenciones de cooperación promovidas desde la misma, incluidos los proyectos sectoriales, tendrán en cuenta la perspectiva de género y promoverán las relaciones igualitarias entre hombres y mujeres, así como, la promoción de un desarrollo sostenible respetuoso con el entorno medioambiental.

- 192.** Desde CCOO-A potenciamos las relaciones con las organizaciones sindicales de las regiones fronterizas con Andalucía a través del Comité Sindical permanente en el Norte de Marruecos y del Consejo Sindical Interregional (CSIR) en el caso del Algarve portugués, como herramienta de participación en las políticas de desarrollo regional de la Confederación Europea de Sindicatos para promover la cooperación y la integración económica entre zonas en la que existe gran movilidad de trabajadores y trabajadoras y donde la cooperación intersindical resulta fundamental para garantizar los derechos laborales. Para nuestra organización es fundamental incidir en los proyectos y así, incrementar nuestra presencia en la toma de decisiones de políticas de la recién creada eurorregión Andalucía- Algarve- Alentejo. En este sentido, es necesario implicar a las federaciones afectadas en los distintos proyectos y en el marco de las relaciones con otros sindicatos e instituciones para promover una acción sindical conjunta. Asimismo consideramos importante la constitución de un EURES transfronterizo para poner en marcha políticas activas de empleo comunes.
- 193.** La comunicación es una política imprescindible para expandir y mejorar el prestigio y reconocimiento del sindicato por la sociedad andaluza, recuperando y consolidando el peso mediático de CCOO como fuente informativa de primera mano en Andalucía para conocer e interpretar la realidad socioeconómica y laboral de la comunidad, para lo que debemos desarrollar una estrategia de cara a los medios de comunicación basada en extremar aún más la calidad y el valor periodístico añadido de las informaciones puestas a su disposición, y continuar con la profesionalización de los gabinetes de prensa de las estructuras de CCOO de Andalucía, mejorando su trabajo para establecer relaciones de confianza con los profesionales de los medios de comunicación. Igualmente debemos desarrollar lo contemplado en el Plan Estratégico de Comunicación 2.0. para utilizar los nuevos medios sociales en Internet como canales de comunicación alternativos y directos que nos permitan romper el bloqueo mediático, mejorar la imagen social del sindicato, seguir incidiendo en la opinión pública y llegar con nuestros mensajes a la clase trabajadora andaluza. En definitiva, incorporar el uso de los medios sociales 2.0. como un instrumento más para alcanzar los objetivos sindicales, situándonos a la vanguardia y convirtiéndonos en referente sindical también en estos nuevos medios. Para ello, hay que implantar y desarrollar en todas las estructuras de CCOO-A dicho Plan, con la ayuda de un proyecto formativo adecuado; y complementar nuestra “voz” corporativa en las redes sociales con la presencia activa en las mismas del secretario general. Por otro lado hay que mantener la apuesta por la formación en comunicación, con especial atención a nuevos delegados y delegadas y personas que se incorporan a órganos de dirección en todos los niveles, como instrumento para un buen desarrollo de su actividad sindical, así como, mejorar la comunicación interna para llevar la información a todas las estructuras, y que esta sea rentable para toda la organización, incluyendo delegados y delegadas y al conjunto de la afiliación. A tal fin desarrollaremos un Plan Estratégico de Comunicación Interna que contenga procedimientos y protocolos para que esta fluya en todas las direcciones, seguiremos mejorando la comunicación con la afiliación y los delegados y delegadas mediante la “segmentación” de los públicos internos, además de aprovechar el uso de las redes sociales como instrumento de comunicación interna.

## Instrumentos de Intervención

194. Profundizaremos la unidad de acción con UGT Andalucía, procediendo a la constitución y consolidando el funcionamiento de los comités de enlace en las Federaciones y las Uniones Provinciales.
195. Trabajaremos para consolidar el funcionamiento estable de la Plataforma de Organizaciones Sociales de Andalucía y potenciaremos la constitución y funcionamiento de las provinciales.
196. La Secretaría correspondiente presentará un informe anual a la Ejecutiva de CCOO-A, sobre el estado de la participación institucional y las relaciones con organizaciones sociales y políticas.
197. Seguiremos impulsando la participación de las Uniones Provinciales y las Federaciones en el desarrollo y seguimiento de los Acuerdos de Concertación.
198. Seguiremos exigiendo el cumplimiento de todos los compromisos recogidos en el VII Acuerdo de Concertación y demandaremos al nuevo Gobierno Andaluz, que ponga en marcha la hoja de ruta para iniciar la negociación de uno nuevo con vigencia para toda la legislatura.
199. Defenderemos que en la primera parte de esta legislatura se consensúen los contenidos de la Ley de Participación Institucional de las organizaciones sindicales y empresariales que mandata el Estatuto de Autonomía en su artículo 26.2.
200. Impulsaremos nuestra presencia y actividad en el Consejo de la Juventud de Andalucía, siendo un referente en la defensa de los intereses de la juventud andaluza y propiciando canales de comunicación con otros movimientos juveniles no integrantes del mismo, para que la difusión y conocimiento de nuestras propuestas se extienda al conjunto del colectivo juvenil
201. Reforzaremos nuestra participación en los órganos institucionales y los espacios donde se articula la representación de las mujeres, impulsando su funcionamiento y la defensa de las políticas de igualdad de género, especialmente con nuestra presencia activa en el Consejo Andaluz de Participación de Mujeres.
202. Propiciaremos en el marco del CES una evaluación de la aplicación de la legislación en materia de igualdad y de violencia de género y de su repercusión en Andalucía tras cumplirse 5 años de su aprobación.
203. Realizaremos una evaluación del impacto de género que han tenido los proyectos de cooperación promovidos por la Fundación Paz y Solidaridad así como de los proyectos con los sindicatos del Comité Sindical permanente en el Norte de Marruecos y del Consejo Sindical Interregional (CSIR) (Algarbe-Andalucía-Alentejo).
204. Garantizaremos la inclusión de la perspectiva de género en todos los proyectos de cooperación promovidos por la Fundación Paz y Solidaridad así como de los proyectos con los sindicatos del Comité Sindical permanente en el Norte de Marruecos y del Consejo Sindical Interregional (CSIR) (Algarbe-Andalucía-Alentejo).
205. Impulsaremos nuestra presencia y acercamiento a los ámbitos educativos y formativos preelaborales, incluyendo Universidad, para dar a conocer las propuestas y actividad de CCOO y su utilidad futura a la hora de incorporarse al mercado laboral.
206. Promoveremos acuerdos desde las UU.PP. y aquellas federaciones interesadas con las universidades andaluzas para impartir materias, seminarios u otras actividades académicas dotadas de créditos de libre configuración, donde se incorpore la trascendencia de las relaciones laborales y la importancia de las organizaciones sindicales en la sociedad actual.

- 207.** Potenciaremos el trabajo en el marco del Observatorio laboral de CCOO-A sobre las ONG andaluzas para intensificar nuestra influencia en este campo y en la regulación laboral de las personas que trabajan en el sector.
- 208.** Implantaremos el Plan Estratégico de Comunicación 2.0. de CCOO de Andalucía en todas las Uniones Provinciales y Federaciones regionales para trasladar y canalizar la actividad del sindicato también a través de las redes sociales aumentando así su capacidad de influencia en la opinión pública.
- 209.** Abordaremos la elaboración del Plan Estratégico de Comunicación Interna a lo largo del mandato
- 210.** Estableceremos mecanismos de análisis y monitorización de la presencia en los medios de comunicación de CCOO de Andalucía para poder establecer acciones estratégicas que mejoren o potencien nuestro posicionamiento en los mismos.

### **Análisis de situación**

- 211.** La confederalidad en CCOO-A. está en la base de nuestra propia definición como organización sindical democrática y de clase que confedera a las federaciones andaluzas e integra a las uniones provinciales. También nuestros estatutos establecen que la afiliación se realizará a través de los sindicatos provinciales, y a partir de ahí, las distintas organizaciones comparten los mismos valores y un programa común definido, participado y aprobado por el conjunto de la estructura de CCOO-A. Esta confederalidad se sostiene en la cooperación, la coordinación y la corresponsabilidad en la toma de decisiones de las distintas organizaciones y tiene su espacio adecuado en los órganos de dirección y de coordinación definidos y regulados en nuestros estatutos, aunque en ocasiones no resulte fácil su aplicación en una organización de nuestra dimensión y complejidad organizativa, y se originan rivalidades y disputas sectoriales que se concretan en los llamados sectores fronterizos u otros conflictos de concurrencia que afectan al conjunto de la organización y que generan tensiones que parecen más propias de organizaciones que no pertenecen al mismo sindicato, y que debemos evitar. Dentro de este marco, la estructura suprafederativa del área pública es un instrumento organizativo que facilita la cooperación y coordinación de las políticas sindicales para la defensa de los servicios públicos y de los intereses de los empleados públicos, desde el reconocimiento de la confederalidad. Su escaso desarrollo ha restado homogeneidad y eficacia en la proyección de las políticas sindicales y mostrado una cierta descoordinación en las acciones para combatir las políticas de recortes en los servicios y empleados públicos.
- 212.** En todos los procesos congresuales surgen las reflexiones acerca de la operatividad y adecuación de nuestros órganos, del mimetismo de las organizaciones, de su necesaria renovación, de su adecuada dimensión y de la exigencia de la participación de mujeres y jóvenes en los órganos de dirección. Tenemos la necesidad de ajustarnos a los nuevos tiempos en que los recursos humanos y materiales son escasos y este proceso congresual es una nueva oportunidad para debatir y establecer criterios en nuestras organizaciones y estructuras, que puedan garantizar la centralidad de nuestra actividad en la acción sindical y el desarrollo organizativo. En los últimos congresos hemos asistido a una dinámica reproductiva de la estructura confederal en las distintas organizaciones y ello nos ha conducido también a sobredimensionar la composición de los órganos. La excesiva segmentación de las responsabilidades sindicales ha generado problemas de coordinación y de interlocución con las organizaciones, además de dificultar la necesaria sinergia para ganar eficacia en la gestión de los recursos.
- 213.** Los estatutos de CCOO-A. definen la configuración de nuestra estructura, que tiene su base organizativa en el sindicato provincial. Desde el último congreso es un objetivo organizativo, fortalecer estas estructuras del sindicato como instrumentos de apoyo y de atención permanente en las empresas y en las tareas específicas de afiliación, elecciones sindicales y la negociación colectiva de su ámbito. La situación de debilidad afiliativa de algunos sindicatos provinciales puede ser corregida desde el impulso federal y territorial con medidas organizativas de apoyo y mayor dotación de recursos. Por otro lado, desde la sección sindical se organiza la participación de la afiliación para construir de todo el entramado organizativo de CCOO, y su constitución y competencias están reguladas por norma confederal desde el año 2000. Es obvio pensar que con esta arquitectura organizativa, se establezca una estrecha conexión del sindicato provincial con sus secciones sindicales y con el resto de afiliación, pero no siempre es así al producirse una cierta dejación en la utilización de los instrumentos organizativos que fomentan la lógica conexión entre ambas estructuras básicas del sindicato. El propio registro confederal de secciones sindicales en el ámbito de CCOO-A. debido a su escasa

y deficiente actualización, no consigue trasladar a las estructuras todo el conocimiento necesario sobre la actividad y vida interna de las secciones sindicales.

- 214.** Durante este mandato no se ha culminado la implantación e integración la Secretaría de Juventud en todas las uniones provinciales y federaciones regionales como nos habíamos propuesto. Estas secretarías no pueden estar situadas en un segundo nivel y tienen que estar dotadas de recursos para poder tener protagonismo en los órganos de dirección, presentando propuestas e iniciativas encaminadas a que el sindicato sea un referente para la población joven en la empresa y fuera de ella.
- 215.** La formación sindical es una estrategia transversal para consolidar el sindicato, fortaleciendo nuestra cultura organizativa propia y reforzando la base ideológica de CCOO. La situación de profunda crisis económica y de agresión a los derechos laborales y sociales, hace más necesario que nunca contar con cuadros, delegados/as y afiliados/as con mayor formación, más identificados con el sindicato, y que posean los suficientes recursos y competencias para desarrollar con la mayor eficacia su actividad en las empresas. Junto a ello, la formación sindical debe contribuir al relevo generacional y la promoción de cuadros sindicales, ampliando la participación de mujeres y jóvenes como garantía de futuro. Por todo ello, debemos dotarnos de un modelo de formación sindical que nos permita dar respuesta con rapidez a los nuevos retos a los que se enfrenta el sindicalismo de clase, y cuyo éxito exigirá la implicación y participación activa del conjunto de nuestra estructura en Andalucía.
- 216.** En el plan de acción aprobado en el último congreso ya expresábamos la preocupación por el impacto negativo de la crisis en el ritmo de afiliación que por entonces era de crecimiento neto. La dureza de la misma y su efecto devastador sobre el empleo ha invertido la tendencia de aumento afiliativo producida durante años en CCOO-A. hasta 2009, año en el que comienza a producirse una reducción neta de afiliación que ha continuado en los siguientes años y no es previsible que frene en 2012. La actuación de los instrumentos de recuperación de bajas como el SIOT han evitado que las pérdidas afiliativas alcanzaran mayores proporciones. Los estudios realizados por el sindicato nos indican la estrecha relación existente entre empleo y afiliación sindical o la dificultad de conseguir mayor estabilidad en la organización, muy relacionada con la relación laboral indefinida y una antigüedad dilatada en la empresa. También sabemos que la afiliación que se produce en la empresa es mucho más estable que la que se realiza en los locales o por internet y es más alta en los centros donde el sindicato cuenta con afiliación organizada y representación sindical.
- 217.** La gestión eficaz y transparente de nuestros recursos es una responsabilidad ineludible que requiere del compromiso y la cooperación del conjunto del sindicato. El modelo de gestión centralizada de los recursos puestos en marcha en el mandato anterior, se ha consolidado en estos años con el desarrollo efectivo de las normas de funcionamiento, los instrumentos contables, las herramientas informáticas y los procedimientos de gestión. Hemos iniciado en el ámbito de CCOO-A. el desarrollo de los sistemas de gestión de calidad que nos permiten establecer las prácticas más adecuadas para mejorar la eficacia en la gestión administrativa y hemos procedido a actualizar e instrumentar la gestión patrimonial de CCOO-A. A pesar de los avances en el conocimiento y transparencia en la gestión de los recursos en el ámbito de la consolidación fiscal, persiste al mismo tiempo el desconocimiento de los recursos de aquellas organizaciones que no consolidan fiscalmente impidiendo el principio de transparencia y debilitando la confederalidad, lo que dificulta la integración presupuestaria tanto en lo que respecta al presupuesto consolidado de las organizaciones CIF como al presupuesto agrupado de todas las organizaciones de CCOO-A., que nos permitiría una mayor conocimiento y una mejor optimización de los recursos. Por otro lado, el desarrollo de la gestión centralizada de los recursos ha tenido un impacto desigual en las distintas estructuras de CCOO-A. El periodo transcurrido desde la aplicación de las normas, procedimientos y nuevos instrumentos que dan soporte al nuevo modelo, ha permitido evaluar sus efectos y extraer la conclusión de que la transferencia de responsabilidad, competencias y servicios de las Uniones Provinciales al ámbito de la comisión ejecutiva de CCOO-A., se ha producido sin reforzar su capacidad financiera para hacer frente al nuevo modelo de gestión, evidenciando una insuficiencia de sus ingresos que pone en cuestión la solvencia económica de la misma, y que habrá que corregir para que puedan desarrollarse las políticas sindicales y de redistribución de los recursos disponibles.

- 218.** La actividad económica desarrollada por el conjunto de organizaciones de CCOO-A. ha estado condicionada por el escenario de crisis económica y su repercusión negativa en el desarrollo de las actividades finalistas que el sindicato gestiona. Los problemas de liquidez derivados de la ejecución de programas finalistas se han agudizado en los últimos años y ello nos ha obligado a realizar un importante esfuerzo de financiación que nos ha situado en un escenario de dificultad económica y de incertidumbre en la organización. En esta difícil coyuntura tenemos que contemplar una importante reducción en el futuro próximo de los recursos derivados de nuestra participación institucional, la reducción de actividades finalistas y la minoración de los ingresos por cotizaciones de no frenar la pérdida neta de afiliación en los próximos años. Un futuro más escaso en recursos humanos y económicos que nos obliga a adaptar la organización a un nuevo modelo de organizar y racionalizar los recursos, reordenando departamentos y servicios de manera que puedan ser compartidos y mancomunados al servicio de las organizaciones. Igualmente la crisis ha impactado en nuestras fundaciones, y la práctica ausencia de recursos para poner en marcha programas, ha afectado tanto el desarrollo de sus funciones como al mantenimiento de su personal. Esta situación que previsiblemente se prolongará a medio plazo, nos obliga a reflexionar sobre la necesidad de adaptar sus funciones y recursos de una manera más eficiente, procurando el último fin de la rentabilidad y utilidad sindical para la que fueron creadas.
- 219.** La formación para el empleo es también un servicio sindical, con independencia de la existencia o no de subvenciones gestionadas por el sindicato, el cual debemos gestionar adecuadamente. Nos corresponde analizar en nuestro ámbito que objetivos tenemos en relación a la formación, de que herramientas disponemos para lograrlos, y como podemos sostener las estructuras profesionales que los hagan viables, desde una perspectiva de utilidad, calidad, reconocimiento profesional y prestigio para nuestra organización.
- 220.** Nuestros servicios jurídicos han sufrido importantes cambios en los últimos años, sobre todo en los aspectos organizativos y de coordinación con la actividad sindical, pero es evidente que aún nos quedan importantes retos por abordar. La situación del mercado laboral ha cambiado sustancialmente, así como el nuevo marco legal tras la aplicación de las recientes reformas laborales, y por tanto debemos complementar la visión de nuestros servicios jurídicos no solo como un importante complemento de la acción sindical para estimular la fidelidad afiliativa, sino entendiendo que podemos incidir a través de la vía judicial, en crear jurisprudencia que facilite la defensa de los derechos de los trabajadores/as y como una herramienta contra la vulneración de los derechos sindicales, también amenazados judicialmente en la actualidad. Todo ello nos lleva a la conclusión de que debemos llevar a cabo una reestructuración de los servicios jurídicos para adaptarse a la nueva situación.
- 221.** En relación a nuestras cooperativas de vivienda, la problemática actual de la vivienda protegida, fundamentalmente por la dificultad de financiación para los adquirentes, hace que nos tengamos que adaptar a los tiempos y mantener una mínima actividad con objeto de seguir facilitándole el acceso a la vivienda en mejores condiciones a los trabajadores/as, ya sea protegida o aún cuando no lo sea, siempre que los precios sean muy accesibles; mediante promociones en las capitales de provincia fundamentalmente, ya que en localidades más pequeñas es difícil mantener la demanda. De momento no es factible la vivienda de alquiler, no obstante es interesante su estudio para el futuro. Por otro lado, salvo en el ámbito confederal, los conciertos de servicios con descuentos para la afiliación siguen siendo de pequeñas y medianas empresas, lo que dificulta grandes descuentos al no posibilitar la economía de escala, y hace que las ofertas se sitúen fundamentalmente en el ámbito local, que llega incluso a ser vecinal en muchos casos del sector comercial. Aún así, este hecho no significa que las reducciones de precio no sean interesantes para los afiliados

## Objetivos

- 222.** Impulsar el trabajo afiliativo como estrategia prioritaria que concierne e implica a todo el sindicato.
- 223.** Impulsar la cooperación, la coordinación y la corresponsabilidad en la toma de decisiones en el conjunto de las organizaciones para asegurar la confederalidad en CCOO-A.



- 224.** Fortalecer los sindicatos provinciales reorientando parte de los recursos federales y confederales hacia estas estructuras en apoyo de la actividad afiliativa, las elecciones sindicales, la negociación colectiva y la atención a la pyme.
- 225.** Ajustar la dimensión de los órganos a los ámbitos de actuación que garanticen la centralidad de la acción sindical y el desarrollo organizativo y asegurar en su renovación la incorporación de mujeres y jóvenes.
- 226.** Culminar la integración y conocimiento de los recursos del conjunto de CCOO-A. y continuar en la mejora de su gestión para optimizar la escasez de recursos.

## Propuestas de actuaciones.

- 227.** La confederalidad es la representación general de los derechos e intereses de la población trabajadora y para eso, nos dotamos de una estructura organizativa atendiendo a su diversidad y especificidad derivada de la actividad laboral. Es por ello que la cooperación y coordinación entre las organizaciones es una apuesta estratégica y una exigencia para todos los órganos de dirección. Es la actuación conjunta y corresponsable para conseguir objetivos y fines que nos son comunes, organizando para ello los recursos disponibles. Esta disposición nos permite superar con menos dificultad los conflictos que surgen en los ámbitos de la afiliación y la representatividad y facilita compartir la atención en aquellas empresas o centros de trabajo en los que conviven trabajadores y trabajadoras con encuadramientos sectoriales distintos. Cuanto más fuerte sea el sindicato en la empresa, con más fuerza se proyecta en la sociedad.
- 228.** Nuestras federaciones del área pública tienen que recuperar una mayor influencia sindical desde la necesidad de adoptar una política sindical homogénea, con propuestas que incidan en los modelos de gestión pública para ser más ágiles y eficaces y en la apuesta por un sistema de relaciones laborales homogéneo en el conjunto de la administración andaluza. Sabemos que no se dará desde las opciones corporativas la defensa de las bases que deben sustentar el modelo del estado del bienestar: redistribución de la riqueza, garantía de los derechos básicos y acceso en igualdad a los bienes y servicios de calidad. Solo desde el sindicalismo confederal de clase que representa los intereses generales podrá ser efectiva la defensa de las políticas públicas que aseguren el estado social. Es necesario y estratégico para CCOO-A. desarrollar el área suprafederativa como espacio común para entender y decidir sobre las materias que afectan al conjunto de las administraciones públicas y a sus trabajadores y trabajadoras.
- 229.** Es adecuado y necesario reducir la composición de nuestros órganos, considerando las orientaciones que hacen las normas congresuales y los recursos disponibles en cada organización en el contexto del plan de optimización que se aprueben en nuestros órganos. La renovación de los órganos no solo debe atender su nueva dimensión, también debe contemplar la incorporación de mujeres y jóvenes a los puestos de responsabilidad, que se trata de una obligación estatutaria en el caso de las mujeres y de una necesidad que garantiza nuestro futuro en el caso de los jóvenes.
- 230.** Tenemos que dar continuidad a nuestra apuesta decidida de fortalecer a nuestros sindicatos provinciales que son nuestra base organizativa y la estructura más cercana a la empresa y centro de trabajo. Su actividad sindical debe desarrollarse en el marco de las directrices federales y confederales, centrandolas en la atención a la afiliación, las elecciones sindicales y la negociación colectiva de su ámbito. Las políticas de reorientar los recursos hacia estas estructuras próximas a la empresa o centro de trabajo estarán vinculadas a la planificación y al cumplimiento de objetivos sindicales, teniendo especial consideración en el reforzamiento de las estructuras provinciales más débiles.
- 231.** Debemos completar en este periodo el mapa de las secretarías de juventud en aquellas uniones y federaciones que todavía no lo han hecho. Las secretarías de juventud deben ser protagonistas en los órganos de dirección, presentando propuestas e iniciativas encaminadas a que CCOO-A. sea un referente para la población joven andaluza en la empresa y fuera de ella. De manera coordinada con las federaciones regionales y uniones provinciales impulsarán y dinamizarán el trabajo sindical en las empresas con los trabajadores y

trabajadoras jóvenes, con la implicación de nuestros delegados y delegadas, particularmente en aquellos sectores de mayor temporalidad y precariedad. También desarrollarán de forma coordinada actuaciones con aquellos colectivos en situación pre-laboral en el ámbito de la universidad y la formación profesional que comienzan a interesarse por el mercado de trabajo y las relaciones laborales, teniendo la oportunidad de conocer las propuestas y actividad de CCOO-A.

- 232.** Hay que impulsar el trabajo afiliativo para crecer en afiliación. La afiliación es la fuerza básica del sindicato, la principal fuente de los recursos propios y la mayor garantía de nuestra autonomía sindical. El incremento de la afiliación es uno de los principales objetivos estratégicos y es una actividad prioritaria que concierne al conjunto de la confederación de CCOO-A. Los afiliados y afiliadas son la base del desarrollo organizativo del sindicato en la empresa y en la sociedad. Tenemos que poner en valor toda nuestra intervención sindical, desde la acción en la empresa a la acción sociopolítica y la prestación de servicios del sindicato. Las secciones sindicales y los sindicatos provinciales tienen un papel central en la planificación del trabajo afiliativo de su ámbito. Continuaremos con las actuaciones del SIOT en las tareas de recuperación de bajas por impago y estableceremos las llamadas de puesta a disposición a las nuevas afiliaciones, implicando en su atención a la red sindical que debe completarse por las organizaciones.
- 233.** Mejorar el conocimiento y la transparencia sobre la totalidad de los recursos disponibles en el ámbito de CCOO-A. es una exigencia que no puede demorarse por las organizaciones. Además de dar cumplimiento a nuestras obligaciones estatutarias, es un requisito imprescindible para acometer las políticas de redistribución solidaria de los recursos disponibles entre las distintas organizaciones. Hablamos de actuar con más rigor en nuestras obligaciones presupuestarias que son el instrumento de planificación de los recursos y que conforme con las prioridades sindicales nos permita, desde la cooperación y la coordinación, la mejor gestión de los recursos, sobre la base del incremento de los ingresos y la racionalización de los gastos. Presupuestos equilibrados que garanticen la autosuficiencia financiera y la autonomía sindical, potenciando las políticas de ahorro y de generación de remanentes que permitan su utilización en el momento que se necesitan.
- 234.** Es necesario resaltar la responsabilidad que tiene la Comisión Ejecutiva de CCOO-A. en sus obligaciones de dirigir la acción sociopolítica y de gestionar la aplicación y desarrollo de un modelo de gestión centralizado de los recursos con eficiencia y transparencia sin la capacidad económica suficiente que se requiere para ello. La necesidad de dotar de más recursos a la dirección de CCOO-A. es una cuestión de objetividad y debe hacerse desde el respeto a las normas y sin reducción de la capacidad económica del resto de la estructura territorial, pero hay que garantizar la financiación suficiente de la Comisión Ejecutiva de CCOO-A, para lo cual se articularan los mecanismos necesarios para afrontar este periodo que será más escaso en recursos, que debemos optimizar y gestionar de manera integrada, reorientando parte de los mismos hacia las estructuras sindicales más próximas al centro de trabajo en conexión con los objetivos prioritarios de este plan de acción.
- 235.** Nuestro compromiso con la formación para el empleo debe desarrollarse exclusivamente desde nuestras estructuras profesionales ya creadas, abandonando la gestión directa de la misma desde la estructura sindical, centrando toda la actividad de formación en la red de FOREM-A, y dejando de realizar acuerdos para la ejecución de los Planes con ninguna consultora y demás entidades que gestionan formación. Para garantizar un funcionamiento adecuado, debemos racionalizar y mejorar la gestión de la formación que promovemos, establecer criterios entre las distintas organizaciones para asegurar la coherencia, calidad, eficacia y eficiencia de todos los programas a desarrollar, y elaborar un plan estratégico para asegurar la viabilidad futura de nuestra red de FOREM-A
- 236.** Tenemos que fortalecer y dar estabilidad a la formación sindical para consolidar nuestra cultura organizativa y reforzar nuestra base ideológica, mejorando la calidad de sus contenidos y vinculándola a los nuevos retos y necesidades que nos plantea el mercado de trabajo, diseñando Itinerarios formativos certificables para nuestros cuadros, fidelizando a nuestros formadores, y procurándole los recursos adecuados para realizar con más eficacia su tarea docente. Priorizaremos la formación de los delegados y delegadas, adaptando el itinerario formativo a las nuevas reformas del mercado de trabajo y con una perspectiva de género, siendo preciso conseguir una adecuada financiación interna, así como una mejor coordinación entre las UU.PP. y los sindicatos para el correcto desarrollo de la formación.

**237.** Abordaremos una nueva reestructuración de nuestros servicios jurídicos para hacerlos más útiles, eficaces y adaptados a los nuevos condicionantes del mercado laboral, para lo cual, tenemos que generar grandes sinergias y fortalezas entre las distintas estructuras sindicales, comprometidos con seguir ofreciendo los servicios jurídico de más calidad, especialización y menor precio del mercado, con importantes bonificaciones a la afiliación, cuyo coste debe ser soportado de acuerdo a lo establecido en cada momento por la norma confederal, y con minutación adecuada para las personas que no están comprometidas con CCOO. Por otra parte, seguiremos fomentando los acuerdos y conciertos para favorecer a las personas afiliadas, aunque su ámbito sea reducido, y también como forma de apoyar a la PYME local en su difícil situación ante las grandes multinacionales, vigilando el respeto de las entidades en las relaciones laborales, la calidad del servicio y la competitividad en prestación y precio.

### **Instrumentos de intervención**

**238.** Con independencia de que desde la confederación se emprendan procesos de reagrupamiento federativo, el Comité Confederal de CCOO-A. definirá los mecanismos de coordinación y los espacios de cooperación entre federaciones, para evitar las tensiones sobre los sectores fronterizos hoy identificados y mejorar la atención a la población trabajadora en aquellos ámbitos de empresa en la que concurren distintos encuadramientos sectoriales.

**239.** Desarrollaremos de manera reglamentaria y funcional la articulación del área suprafederativa a nivel de las estructuras provinciales para que sumen homogeneidad, mayor coordinación y eficacia en la proyección de las políticas sindicales y en las acciones movilizadoras.

**240.** Adecuaremos la composición de los órganos a los recursos disponibles en cada ámbito en el contexto de optimización de los mismos, considerando las orientaciones que establecen las normas congresuales y asegurando la extensión de las secretarías de la mujer a los sindicatos provinciales y la incorporación de personas jóvenes, al menos en proporción a la afiliación de su ámbito.

**241.** Completaremos el mapa de las Secretarías de Juventud en el ámbito de las comisiones ejecutivas de federaciones regionales y uniones provinciales. Estableceremos con los sindicatos provinciales la designación de personas jóvenes con dedicación en la proyección de estas políticas transversales a nuestra afiliación, y se fomentará los encuentros de jóvenes sindicalistas y, en particular de delegados y delegadas en los distintos ámbitos.

**242.** Desde la secretaría de organización de CCOO-A. se impulsará junto a las federaciones y uniones provinciales la elaboración de planes de fortalecimiento organizativo de los sindicatos provinciales para que puedan desarrollar las tareas específicas de atención a la afiliación, a las elecciones sindicales y la negociación colectiva de su ámbito. Para ello se reorientarán la ejecución de programas, derivando una parte de estos recursos para apoyar la ejecución de la actividad sindical de estas estructuras.

**243.** Las federaciones y sus sindicatos provinciales impulsarán el trabajo de actualización del registro confederal sobre las secciones sindicales de su ámbito, en coordinación con las uniones provinciales. Planificarán encuentros periódicos con las mismas, asegurando la participación de la afiliación y trasladando la política sectorial y confederal para que a su vez sea trasladada al conjunto de trabajadores y trabajadoras. Donde no exista sección sindical se programarán plenarios de afiliados y afiliadas como medio de favorecer la participación.

**244.** Las comisiones ejecutivas de todas las estructuras federales y territoriales se dotarán de secretarías de afiliación, o en su defecto, de personas responsables con dedicación a dicha tarea. Se coordinarán a través de los planes de trabajo los objetivos anuales de crecimiento afiliativo y se establecerán actuaciones específicas para la afiliación de personas jóvenes y de nuestros delegados y delegadas que no lo están. El SIOT, además de sus funciones básicas, es un instrumento útil para implementar y reforzar las tareas afiliativas, mejorando los protocolos de actuación en materia formativa, de servicios y continuando en la mejora de actualización de nuestras bases de datos.

- 245.** Desde la implantación del sistema de información confederal (SIC) se hace necesario unificar la operativa de gestión de datos por los distintos usuarios y usuarias del sistema, para lo cual se elaborará una guía interactiva del módulo UAR del SIC que facilite los procedimientos de uso y la aplicación del protocolo de afiliación confederal
- 246.** Desde la secretaría de finanzas de CCOO-A. se establecerán protocolos con las organizaciones que consolidan fiscalmente con sus federaciones estatales para reglamentar la transferencia de la información presupuestaria y su integración en el presupuesto agrupado. También para las organizaciones que consolidan en el territorio se establecerán plazos para la aprobación de los presupuestos por las organizaciones que permita sin demora la aprobación del presupuesto consolidado del CIF de CCOO-A.
- 247.** Reiniciaremos los sistemas de gestión de calidad que nos permiten mejorar la eficacia en la gestión técnica y administrativa, desarrollando a su vez los aplicativos informáticos de los distintos programas de gestión y se establecerá el departamento de gestión de nuestro patrimonio.
- 248.** Implantaremos auditorías para la revisión de los procedimientos de gestión y evaluación de su correcto funcionamiento, ampliando las mismas al sistema informático en el marco de que nos exige la LOPD.
- 249.** Elaboraremos un protocolo de funcionamiento y uso del centro contable con las organizaciones del CIF de CCOO-A. y se procederá a implantar un plan de seguridad que contempla el control de acceso a los recursos informáticos y de las telecomunicaciones de la red.
- 250.** Se establecerá un presupuesto de pagos y cobros de los distintos programas que se desarrollen y se adaptará el protocolo de justificación de expedientes para el anticipo de su justificación.
- 251.** Se establecerá por parte de las organizaciones la cesión de la parte de cuota para garantizar el cobro de los gastos y servicios comunes.
- 252.** Se establecerá un registro de los presupuestos de todas las organizaciones y se implantará un sistema de archivo, digitalización, catalogación y recopilación de documento.
- 253.** Elaboraremos anualmente el mapa de recursos humanos, económicos, tecnológicos y patrimoniales de CCOO-A.
- 254.** Se elaborará en un plazo de seis meses un Acuerdo sobre criterios de gestión de la formación para el empleo, para el conjunto de la confederación sindical de CCOO-A.
- 255.** Seguiremos suscribiendo obligatoriamente el Código Ético Empresarial para los servicios que contratamos, garantizando un control de calidad de nuestros proveedores.
- 256.** Elaboraremos y aprobar de forma inmediata el Plan Estratégico de la red FOREM-Andalucía.
- 257.** Mejoraremos la información de la oferta formativa a afiliados/as, mediante la actualización de los protocolos ya aprobados.
- 258.** Mejoraremos la guía de presentación de CCOO en los cursos.
- 259.** Finalizaremos en un plazo de seis meses el análisis de competencias necesarias para el desempeño de la actividad sindical de cuadros y delegados/as sindicales.
- 260.** Ofertaremos el itinerario formativo para cuadros, en la modalidad mixta (presencial y teleformación) para favorecer su participación.

- 261.** Desde la Secretaría de Formación se elaborara en el plazo de seis meses un plan de trabajo en coordinación con la Secretaría de Juventud para implicar y formar a nuestros jóvenes.
- 262.** Comenzaremos el itinerario formativo de los delegados y delegadas en el menor tiempo posible tras su elección.
- 263.** Consolidaremos y ampliaremos el equipo actual de personas formadoras, facilitando su reciclaje permanente, manteniendo la convocatoria de un encuentro anual, e impulsando la plataforma de Encuentro Sindical.
- 264.** Continuaremos avanzando en la accesibilidad de las sedes de CCOO en Andalucía.

**CCOO de Andalucía**

**PROPUESTA DE ESTATUTOS**

Aprobado en el Consejo 25 de julio de 2012



## DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

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

### Reivindicativo y de clase

CCOO 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

CCOO-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, CCOO-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 CCOO-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 CCOO-A y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría, son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario.

CCOO-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, CCOO-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

CCOO-A tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo.

Para ello, CCOO-A se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y 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 CCOO-A ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, discapacitados, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

CCOO-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.

CCOO-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.

CCOO-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.

CCOO-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.

CCOO-A defiende en su práctica 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, CCOO-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) CCOO-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, CCOO-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.

## **Pluriétnico 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 (CCOO-A)**

### **Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de CCOO-A**

1. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, en anagrama CCOO-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 de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito.
  - 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.
3. Para ello CCOO-A desarrolla su actividad sindical a través de:
  - 3.1 La negociación colectiva.
  - 3.2 La concertación social.
  - 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 afiliadas.
  - 3.7 Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

4. CCOO-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, nacionalidad, sexo o edad; que aceptan los estatutos y sus reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de CCOO-A aprobada en sus diferentes órganos de dirección.
5. CCOO-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.

## Artículo 2. Estatutos y reglamentos

Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructura de CCOO-A, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable en los Estatutos específicos de las organizaciones confederadas, salvo en aquellos capítulos y artículos en los que se indique que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación. Vinculan a todas las organizaciones que integra CCOO-A y a su afiliación.

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 CCOO-A.

Las Federaciones Andaluzas y las Uniones Provinciales podrán recurrir ante la Comisión de Garantías de CCOO-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

CCOO-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

El emblema de CCOO-A que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es una pastilla de formato rectangular de fondo rojo con las letras CCOO en blanco junto a una imagen cuadrada con los colores de la bandera de Andalucía.

El Consejo de CCOO-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 CCOO-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 CCOO-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 CCOO)**

CCOO-A está confederada libremente a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. CCOO-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 CCOO.

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

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

### **Artículo 8. Afiliación**

La afiliación a CCOO-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 CCOO y demás normas y resoluciones de sus Consejos Confederales respectivos que los desarrollen.

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

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.

Para las solicitudes de afiliación por personas que causaron baja por presentarse en candidaturas no avaladas por CCOO, sólo podrán ser atendidas si ha dejado de persistir el hecho que motivó la misma, y para hacerse efectiva será necesaria la resolución favorable de la Comisión Ejecutiva del sindicato provincial previa consulta a la sección sindical afectada.

### **Artículo 9. Carné**

El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la CS de CCOO-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 CCOO.

CCOO-A podrá editar carnés previo acuerdo con la C. S. de CCOO. Esta decisión deberá ser refrendada por el Consejo de CCOO-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.
3. 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.
4. A presentarse como candidato tanto a los órganos de la Confederación como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO-A dentro de su ámbito de encuadramiento.  
Para ejercer los derechos establecidos en el apartado 3) se requerirán seis meses de afiliación, para los establecidos en el apartado 4) se requerirán nueve meses, salvo que expresamente se indique otra antigüedad.  
Las únicas restricciones se indican en estos Estatutos, en los estatutos de la C.S. de CCOO y en las normas que para cada caso se acuerden.
5. Recibir el carné como máximo en un plazo de tres meses siguientes a su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y Reglamento Confederales vigentes.
6. A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados.  
En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.
7. El respeto a sus opiniones políticas, convicciones religiosas, así como a la falta de ellas. También a su vida privada.
8. 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.
9. Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito así como el técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la C.S. de CCOO-A y sus organizaciones integradas, contra la C.S. CCOO las organizaciones en ella integradas o contra sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas; no obstante lo anterior, las personas afiliadas que tengan relación laboral con el Sindicato, sus fundaciones, o entidades similares creadas por él, tendrán el derecho de asesoramiento con cargo a la asesorías jurídicas de las organizaciones confederadas en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada.  
No obstante lo señalado en el apartado precedente, las personas afiliadas que tengan relación laboral, no sujeta a mandato congregual, tendrán garantizado derecho de asesoramiento y defensa jurídica con cargo a la Asesoría Jurídica de Comisiones Obreras de Andalucía en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada. En los casos de defensa jurídica se abonará al presentar la minuta la misma cantidad que se le bonificaría en función de su antigüedad en la afiliación sobre las tarifas vigentes en CCOO de Andalucía. En el supuesto de que la minuta excediera de dicha bonificación, la diferencia correrá a cargo del afiliado o afiliada.
10. A la confidencialidad de los datos personales comunicados al Sindicato. El acto de afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de la CS de CCOO y de 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.

A los cargos de dirección de todos los órganos de la Confederación Sindical de CCOO-A en todos sus niveles siempre le será de aplicación la prohibición establecida en el apartado 9 del presente artículo.

Aquellos cuadros sindicales a los que se refiere el artículo 30, apartado 4) 10, de los presentes Estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en los epígrafes 1), 3) 8) y 9) encuadrándose en el ámbito en el que se desarrollen la actividad de dirección para la que resulten elegidos.

Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en los números 6), 7) y 10), se ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones.

### **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.

Los candidatos y candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO-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.

En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.

En el desarrollo de CCOO, como sindicato de mujeres y hombres, y para lograr la participación de ambos sexos en todos los órganos electos y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas de segundo nivel y sucesivos, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los sexos. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporan como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10% del total de afiliación femenina.

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

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

Las elecciones 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:

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.

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 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 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.
6. Congresos y Asambleas Congresuales se estará a lo que disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.

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

1. Podrán existir en CCOO-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:
  - 1.1 No estar organizadas en el interior de CCOO-A como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de CCOO-A.
  - 1.2 No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de CCOO-A
  - 1.3 Deberán cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.
  - 1.4 La existencia de una corriente sindical en el seno de CCOO-A se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de CCOO-A, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal de CCOO-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 CCOO-A.
  - 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 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 los reglamentos, normas y resoluciones del Consejo Confederal Andaluz que los desarrollen; procurarán la consecución de los fines y objetivos que la C.S. de CCOO-A propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.
2. Los afiliados y afiliadas deberán cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por CCOO-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 CCOO-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 CCOO-A.
7. Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al Código de utilización de los mismos.

## **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 CCOO-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.

### 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.

### 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.
- 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 CCOO-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.

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 CCOO.

En todo caso tendrá la consideración de falta muy grave que llevará necesariamente aparejada la expulsión:

- a) La violencia de género, la agresión y el acoso sexual.
- 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.

### **Artículo 15. Baja en CCOO-A**

Se causará baja en CCOO-A por:

1. Libre decisión del afiliado o afiliada.
2. Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la C.S. de CCOO y C.S. CCOO-A, previa tramitación del expediente oportuno.
3. Por impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos, con comunicación previa al interesado.
4. Por fallecimiento de la persona afiliada.
5. Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente. En este caso la baja será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el hecho que motivó la baja. Para ello será necesaria una resolución favorable del órgano sindical competente o de la Comisión de Garantías al efecto.
6. Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profesional de actuación del sindicato.

## **III. ESTRUCTURA DE CCOO-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, CCOO-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 CCOO-A

1. CCOO-A confedera a las federaciones andaluzas e integra a las uniones provinciales siguientes:

1.1 Federaciones andaluzas:

- Federación de Actividades Diversas de CCOO de Andalucía.
- Federación Agroalimentaria de CCOO de Andalucía.
- Federación de Comercio, Hostelería, y Turismo de CCOO de Andalucía.
- Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO de Andalucía.
- Federación de Enseñanza de CCOO de Andalucía.
- Federación de Industria de CCOO de Andalucía.
- Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO de Andalucía.
- Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Andalucía.
- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO 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 CCOO-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 CCOO se acuerde la fusión o disociación de las federaciones estatales.

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. Sólo en el caso de que no estén ya constituidos y no exista suficiente afiliación para constituirlos, se elegirán coordinadores en Asamblea Congresual. Las federaciones andaluzas forman parte de las federaciones estatales y de CCOO-A.
3. La organización territorial se concreta en las uniones provinciales. Integrarán las estructuras de rama correspondientes a su ámbito. Sólo en el caso de que no estén ya constituidos y no exista suficiente afiliación para constituirlos, se elegirán coordinadores en Asamblea Congresual. En la Unión Provincial de Cádiz se reconoce la existencia de la Unión Comarcal en el Campo de Gibraltar y de la Unión Local en Jerez de la Frontera.
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.
5. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo, empresa o grupo de empresas y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos. En su constitución y funcionamiento se observará lo dispuesto en el reglamento de secciones sindicales aprobado por el Consejo Confederal.

6. La federación de pensionistas y jubilados de CCOO está legalizada al amparo Ley 1/2012 Reguladora del Derecho de Asociación.

Los pensionistas y jubilados afiliados y afiliadas a CCOO mantendrán una doble adscripción tanto a la federación de rama de origen como a la de pensionistas y jubilados.

Todos los afiliados y afiliadas actuales, en situación de jubilado o pensionista, así como los que acceden en el futuro a dicha situación, serán adscritos de oficio a la FPJ, manteniendo a su vez la afiliación a su federación de origen. Aquellas personas que a la fecha de aprobación de estos estatutos se encuentren afiliadas a la FPJ también serán adscritas a la federación de rama en la que finalizó su vida laboral.

Todas las personas en situación de pensionista o jubilado que deseen afiliarse a la CS de CCOO, a partir de la fecha de la aprobación de estos estatuto, serán encuadradas en la federación en la que finalizó su vida laboral y en la FPJ.

La Federación de Pensionistas y Jubilados mantendrá una estructura orgánica propia y de participación de sus afiliados y afiliadas, análoga a la de las demás federaciones estatales, de acuerdo con sus estatutos y acuerdos congresuales.

Las personas afiliadas adscritas a la federación de pensionistas mantendrán también sus derechos políticos de representación y voto en las federaciones de rama.

Se garantizará la presencia de los representantes de la FPJ en el Consejo Confederal y en el Comité de Dirección Confederal. Para el XI proceso congresual, se garantiza a la FPJ el mismo número de delegados que tienen en la actualidad, renovándose éste acuerdo, mandato a mandato, dependiendo de la evolución de su afiliación. En los mismos términos se operará por parte de las Confederaciones de Nacionalidad o Región y Uniones Regionales.

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

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 El Consejo Confederal de CCOO-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.

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

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 CCOO-A.
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 CCOO-A podrán intervenir y asumir las responsabilidades de la acción sindical, sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos Estatutos.
3. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de CCOO-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.

4. Aceptan, con las organizaciones en ellas integradas, los Estatutos de CCOO Andalucía, 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 CCOO-A.
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.
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 CCOO-A.
7. Aceptan expresamente, con las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de Control Administrativo y Financiero de CCOO-A, así como las medidas correctoras que esta imponga.
8. Las Federaciones Andaluzas constituirán los órganos de dirección y de representación que les mandate 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:
  - 8.1 De dirección:
    - 8.1.1 Congreso.
    - 8.1.2 Consejo.
    - 8.1.3 Comisión Ejecutiva.
  - 8.2 De representación:
    - 8.2.1 Secretario o Secretaria General.Sus funciones serán:
  - 8.3 Congreso:
    - 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 CCOO-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 CCOO-A.
  - 8.4 Consejo:
    - 8.4.1 La elección de los representantes que correspondan en el Consejo de CCOO-A.
    - 8.4.2 Aplicar en su ámbito la política sindical acordada en los congresos y órganos de dirección de CCOO-A y en su Congreso
    - 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 órganos de dirección de CCOO-A.
  - 8.5 Comisión Ejecutiva:
    - 8.5.1 Constituye las secretarías que estime convenientes para el desarrollo de sus funciones.

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 CCOO-A.

#### 8.6 Secretario o Secretaria General

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, 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.

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.

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. En todo caso nadie podrá mantenerse como Secretario y Secretaria General más de doce años en el mismo ámbito o equivalente a la estructura que en cada momento se configure CCOO de Andalucía. A estos efectos los periodos de suspensión por razones disciplinarias serán computables para el máximo fijado.

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

##### 10.1 De dirección

10.1.1 Congreso

10.1.2 Comisión Ejecutiva

##### 10.2 De representación:

10.2.1 El Secretario o Secretaria General.

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 CCOO-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.

11. Los secretarios y secretarías generales de la Unión Comarcal del Campo de Gibraltar, de la Unión Local de Jerez y de los Sindicatos Provinciales previstos en este artículo no se podrán reelegir por más de dos mandatos consecutivos, prorrogables a un tercero. En todo caso nadie podrá mantenerse como Secretario y Secretaria General más de doce años en el mismo ámbito o equivalente a la estructura que en cada momento se configure CCOO de Andalucía

## Artículo 20. Responsabilidad de CCOO-A

1. CCOO-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 CCOO-A Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de CCOO de Andalucía.

Todo ello sin perjuicio de las medidas sancionadoras que la CS de CCOO-A pudiera adoptar contra los órganos responsables y sus componentes.

2. CCOO-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 CCOO-A.

Todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que en la C. S. de CCOO-A pudiera adoptar respecto a los órganos responsables de tal actuación.

3. La C.S. de CCOO-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. CCOO-A pudiera adoptar respecto a su afiliado.

## **Artículo 21. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones listadas en el art. 17.1 y de las organizaciones en ellas integradas.**

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 aprobada por el Congreso y decisiones adoptadas por el Consejo, del programa y de los principios inspiradores de la C.S. de CCOO-A podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

1.3 La trasgresión de las decisiones adoptadas por el Consejo o la Comisión Ejecutiva de CCOO-A.

2. El Consejo Confederal de CCOO-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.

2.1 Por faltas muy graves:

2.1.1 Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en él determinadas.

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 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 12 meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada. Durante dicho 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 actuación ante el órgano sancionador y su Consejo y, en última instancia, ante el máximo órgano de su ámbito: el Congreso que debe convocar al cual podrán asistir como miembros natos, dentro de los límites dispuestos en las normas congresuales aprobadas para la celebración del mismo.

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, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano

sancionador nombrará un interventor del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.

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

2.3 Por faltas leves:

2.3.1 Amonestación interna y/o pública. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves 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 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.

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 CCOO

En todo caso tendrá la consideración de falta muy grave que llevará necesariamente aparejada la disolución 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.

## 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. Durante el periodo de actuación de la dirección provisional quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano de dirección autodisuelto o dimitido, así como la de todos sus miembros derivadas de su pertenencia a dicho órgano de dirección.

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

3. Los miembros de la dirección provisional podrán ser miembros natos al Congreso que se convoque en los mismos términos previstos para los miembros de las Comisiones Gestoras en el artículo 21 de estos mismos estatutos.

## 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.

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.

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.

## **IV. FORMAS DE CONFEDERACIÓN O INTEGRACIÓN EN CCOO-A**

### **Artículo 24. La confederación o integración en CCOO-A**

La solicitud de confederación o integración por parte de cualquier organización sindical en CCOO-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 CCOO-A.

### **Artículo 25. Formas especiales de asociación a CCOO-A**

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación a CCOO-A. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo a instancias de la Comisión Ejecutiva.
2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a CCOO-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 CCOO, requerirán un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo de CCOO-A a instancias de la Comisión Ejecutiva.
3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.

## **V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE CCOO-A**

### **Artículo 26. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de CCOO-A**

1. Los órganos de dirección de CCOO-A son:
  - 1.1 El Congreso
  - 1.2 La Conferencia.
  - 1.3 El Consejo.
  - 1.4 La Ejecutiva.
2. El cargo de representación de CCOO-A es:
  - 2.1 El Secretario o la Secretaria General. Sus funciones y competencias se expresan en el artículo 31.
3. El órgano de coordinación de CCOO-A es:
  - 3.1 El Comité Confederal.
  - 3.2. El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal



## Artículo 27. Congreso de CCOO-A

1. El Congreso es el máximo órgano deliberante y decisorio de CCOO-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, incluidas la representación de la federación de pensionistas y jubilados, 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.
  - 2.2 Los delegados y delegadas al Congreso serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.
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 CCOO.
  - 3.2 El congreso ordinario será convocado, al menos, con seis meses de antelación; las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las asambleas congresuales del Nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes de antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del congreso.
  - 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 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 del proceso congresual será establecida por el Consejo Confederal.
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 CCOO-A
  - 4.2 Aprobar y modificar el programa de CCOO-A
  - 4.3 Aprobar y modificar los Estatutos de CCOO-A
  - 4.4 Aprobar la composición del Consejo.
  - 4.5 Elegir al Secretario o Secretaria General de CCOO-A mediante sufragio libre y secreto.
  - 4.6 Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de CCOO-A mediante sufragio libre y secreto.
  - 4.7 Elegir la Ejecutiva mediante sufragio libre y secreto.
  - 4.8 Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de CCOO-A y por acuerdo de 2/3 su fusión con otra organización sindical.
  - 4.9 Reconocer el carácter de corriente sindical.
5. El Congreso extraordinario podrá ser convocado cuando así lo apruebe el Consejo de CCOO-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

1. Entre Congreso y Congreso y a propuesta de la Ejecutiva, el Consejo podrá convocar conferencias para debatir y establecer la posición de CCOO-A con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la C. S. de CCOO en la línea de lo aprobado en los congresos confederales.

Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la organización y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por los congresos de CCOO-A.

2. En cada convocatoria realizada por el Consejo se establecerá los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, participando el Consejo y al menos tantos delegados y delegadas como miembros del Consejo, estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las organizaciones del art. 17.1.

## Artículo 29. El Consejo

1. El Consejo es el máximo órgano de dirección entre Congreso y Congreso.
2. Composición. El Consejo estará compuesto por:
  - 2.1 La Ejecutiva y el Secretario o Secretaria General de CCOO-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.
  - 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.
3. El Consejo, a propuesta de la Ejecutiva, incorporará a sus reuniones con voz pero sin voto, a miembros de CCOO-A cuya presencia o asesoramiento considere oportunas por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.
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.
  - 4.2 Las resoluciones y decisiones del Consejo se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos.
5. Funciones y competencias:
  - 5.1 Discutir y decidir sobre la política general de CCOO-A entre congresos y controlar su aplicación por la Ejecutiva.
  - 5.2 Convocar el Congreso de CCOO-A. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo, el reglamento de funcionamiento del Congreso y las ponencias.  
Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones 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.
  - 5.5 Nombrar a los representantes de CCOO-A en el Consejo de la C.S. de CCOO. Excepcionalmente y con carácter provisional podrá hacerlo la Comisión Ejecutiva.
  - 5.6 Convocar las conferencias de CCOO-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.
  - 5.7 Elegir al director de las publicaciones oficiales de CCOO-A.

- 5.8 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, elegidos en el Congreso. La decisión de revocar siempre será motivada por escrito.
- 5.10 Elegirá, entre Congreso y Congreso, al Secretario o Secretaria General de CCOO-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:
- El reglamento de funcionamiento del Consejo y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.
  - 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.
  - 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, así como el procedimiento de acceso a la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del sindicato, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 41 de los presentes Estatutos.
  - El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.
  - El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.
  - El Reglamento de desarrollo del art. 17.5 sobre la Sección Sindical.
  - Los Reglamentos necesarios para ordenar el acceso de las personas afiliadas a la información a la que se refiere el art. 41, así como la gestión económica de la C.S. de CCOO-A y de sus organizaciones confederadas a que se refiere el Art. 41 de estos Estatutos.
  - El Reglamento de solución de conflictos en materia de Negociación Colectiva.
  - El Reglamento de funcionamiento de la Estructura suprafederativa del Área Pública.
  - El Reglamento que regule los criterios y el procedimiento para el encuadramiento y la ubicación de los sectores fronterizos.
  - El Reglamento que regule el derecho al asesoramiento de las personas afiliadas que tengan relación laboral con el sindicato, sus fundaciones o entidades similares.
  - Los que el propio Consejo, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.
- 5.12 Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.
- 5.13 El Consejo podrá fijar a propuesta de la Comisión Ejecutiva aquellos temas que considere que deben tratarse en las reuniones del Comité Confederal.
- 5.14. Modificar las denominaciones de las Organizaciones Confederadas recogidas en el artículo 17.1.1 y 17.1.2 cuando por cualquier circunstancia estatutaria cambien el nombre recogido en dicho artículo, así como a modificar e incluir las disposiciones necesarias que, por imperativos legales, sea necesario adaptar en los Reglamentos confederales vigentes.

## Artículo 30. La Comisión Ejecutiva

1. La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección de CCOO-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 CCOO-A.

### 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.

- 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.
- 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.
- 3.6 Responderá ante el Congreso, al término de su actuación, y ante el Consejo, entre Congreso y Congreso.

#### 4. Funciones y competencias:

- 4.1 Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo, asegurando la dirección permanente de la actividad de CCOO-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 CCOO-A.
- 4.4 Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de CCOO-A.
- 4.5 Coordinar las actividades del Consejo, de las secretarías y de los servicios técnicos de CCOO-A.
- 4.6 Mantener contactos periódicos con todas las federaciones, confederaciones y uniones.
- 4.7 Llevar la responsabilidad de las publicaciones oficiales de CCOO-A.
- 4.8 Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de CCOO-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 a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, 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.
- 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.
- 4.14 Fijar en cada momento el domicilio social de la organización.

### Artículo 31. Secretario o Secretaria General

1. Es quien representa legal y públicamente a CCOO-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 CCOO-A.
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.
3. Podrá delegar y revocar las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de CCOO-A. Puede también otorgar poderes y revocarlos para las funciones concretas que considere de las recogidas en el anexo de estos estatutos.
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 CCOO-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.

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.
6. El Secretario o Secretaria General no podrá ser reelegido por más de dos mandatos consecutivos, ampliables a un tercero excepcionalmente. En todo caso nadie podrá mantenerse como Secretario y Secretaria General más de doce años. A estos efectos los periodos de suspensión por sanción disciplinaria serán computables para el máximo fijado.
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.

### **Artículo 32.- Comité Confederal.**

1. Es el órgano para la coordinación confederal que participará en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación, en especial en lo referido a las estrategias de la concertación social, negociación colectiva y gestión de los recursos confederales, además de todos los temas propuestos en desarrollo en el artículo 29.5.13 y aquellas otras que por razones de necesidad proponga el Comité Confederal o la Comisión Ejecutiva.
2. El Comité Confederal está compuesto por los miembros de la Comisión Ejecutiva y por los Secretarios y Secretarías generales de las organizaciones listadas en el artículo 17.1.
3. El Comité se reunirá al menos dos veces al año y su convocatoria corresponderá al Secretario General o al Secretariado de CCOO-A

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

1. La condición de miembro de la Ejecutiva de CCOO-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 Dirigir y/o formar parte del Consejo de Administración u órgano de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc., externas del sindicato, salvo en los casos de ser el representante nombrado por la CS de CCOO de Andalucía.
2. Es incompatible ser secretario o secretaria general de CCOO-A o responsable de una secretaría en la Ejecutiva de CCOO-A y formar parte de una Ejecutiva con responsabilidades directas en otras organizaciones de CCOO-A o de la C. S. de CCOO.

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. Igualmente será incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva de las CCOO de Andalucía con el desempeño de la Secretaría General de cualquiera de las Organizaciones integradas en la C.S. de CCOO de Andalucía.
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 CCOO-A.
5. El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que esté desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano donde estuviere encuadrado.

## 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 CCOO-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 CCOO-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 CCOO-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 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 CCOO Para el caso específico de los procesos congresuales se establecerá un procedimiento extraordinario de urgencia con el objeto de reducir al máximo posible los plazos de resolución. Este procedimiento de urgencia será objeto de su desarrollo reglamentario aprobado por el Consejo Confederal.
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 CCOO-A. Anualmente elaborará un informe que presentará al Consejo y que se publicará en los órganos de expresión de CCOO-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 CCOO-A y de las organizaciones listadas en el art. 17.
2. Será elegida por el Congreso de CCOO-A. Estará compuesta por tres miembros titulares y un suplente, 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 CCOO-A.
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 cinco miembros titulares, las vacantes 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.
5. Anualmente, a través de los presupuestos de la Comisión Ejecutiva de CCOO-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.
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.
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.
9. La Comisión Ejecutiva de CCOO-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 CCOO-A en su primera reunión
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.

## VII.- ACCIÓN SINDICAL

### Artículo 36. Principios generales de la acción sindical de CCOO-A

1. La acción sindical de CCOO-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 CCOO-A
3. Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo y, en su defecto, por la Ejecutiva de CCOO-A:
  - 3.1 Aquellas propuestas de acción sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de CCOO-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 CCOO-A

CCOO-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 CCOO-A para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

### Artículo 38. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO-A

CCOO-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 CCOO-A, los trabajadores y trabajadoras que no estén afiliados a esta Confederación.

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

### Art. 39. Patrimonio documental de la CS de CCOO-A

El patrimonio documental de la CS de CCOO-A está compuesto por el conjunto de documentos producidos, recibidos o reunidos por los distintos órganos de la CS de CCOO-A y de sus organizaciones confederadas, así como por las personas físicas a su servicio en el ejercicio de sus responsabilidades. La gestión del patrimonio documental de la CS de CCOO-A corresponde a la Fundación de Estudios Sindicales y Archivo Histórico quien lo recibirá en calidad de depósito.

## IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

### Artículo 40. 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 y desarrollarán en las CCOO de Andalucía, conforme en el marco de la consolidación fiscal vigente aprobado por el Consejo de la C.S. de CCOO y de acuerdo con los siguientes principios.



## 1. Autonomía de gestión.

CCOO-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, sin contravenir las normas confederales.

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 CCOO-A y las concedidas directamente procedentes de acuerdos sindicales negociados a nivel provincial o sectorial, respetando sus fines.
- 1.2 Cualquier otro ingreso que se derive de su propia actividad en el marco de los procedimientos y límites establecidos en los presentes estatutos y de los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.

## 2. Propuesta y gestión del presupuesto.

El presupuesto es el instrumento básico por el cual se desarrolla la actividad económica de las distintas organizaciones que configuran CCOO Andalucía.

- 2.1 Las organizaciones listadas en el art. 17.1 y aquellas que las integran, definirán de común acuerdo con CCOO-A los conceptos a que dedicarán sus recursos y, en el caso de los costes de personal, las personas a contemplar durante el ejercicio. Elaborarán una propuesta de gasto que no podrá superar a la de los ingresos y una vez aprobados los presupuestos por sus órganos de dirección, se deberá facilitar la información en el mismo formato a CCOO-A, quien los agrupará.  
Los presupuestos de la Comisión Ejecutiva de CCOO-A junto con los de las organizaciones que consoliden fiscalmente formarán el presupuesto para su aprobación por el Consejo, quien podrá gestionar bajo su CIF el pago directo de todos los gastos de dichas organizaciones, asumiendo CCOO-A con su patrimonio, salvo acuerdo en contrario, las desviaciones presupuestarias de estas organizaciones.
- 2.2 CCOO-A y las organizaciones listadas en el artículo 17.1 y aquellas que las integran podrán concertar entre sí, por mutuo acuerdo expreso entre los órganos ejecutivos, la prestación de servicios básicos a los afiliados y afiliadas, trabajadores y trabajadoras o la realización de actividades conjunta, así como su posible compensación económica, en el marco de los acuerdos que se haya alcanzado por los órganos confederales.
- 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 en los de CCOO de Andalucía.
- 2.5 Con todos los presupuestos económicos de todas las organizaciones, entes y servicios, se elaborará el Presupuesto Agrupado de CCOO-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 CCOO-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 CCOO-A para su integración y puesta a disposición de la Comisión de Control Administrativo y Financiero, Consejo de CCOO-A y de la C.S. CCOO.

## 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.

CCOO-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 CCOO-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.

El Consejo aprobará un reglamento que regule el acceso de los afiliados y las afiliadas a la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del sindicato, así como la utilización de los ficheros de las personas afiliadas y delegados en los términos establecidos en el artículo. 10 h) de los presentes Estatutos.

Cualquier empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier estructura de Comisiones Obreras de Andalucía, deberá cumplir la normativa laboral y los convenios colectivos correspondientes, en especial lo referente a los derechos sindicales.

### **Artículo 41. Patrimonio y financiación de CCOO-A**

Los recursos y bienes propios de CCOO-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 CCOO-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.

#### 8. El Patrimonio documental.

La aceptación de ingresos y su formalización corresponde exclusivamente a CCOO-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 CCOO-A y por delegación expresa las de los apartados 3 y 4 del presente artículo.

### **Artículo 42. Balance y presupuesto de CCOO-A**

Anualmente la Ejecutiva CCOO-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. CCOO-A, anualmente y con carácter informativo presentará ante su Consejo las Cuentas Anuales y Presupuesto Agrupado de todas las organizaciones listadas en el artículo 17.1, no obstante someterá a su aprobación las Cuentas Anuales y el Presupuesto de aquellas organizaciones que consolidan fiscalmente en CCOO-A.

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

### **Artículo 43. Ordenamiento de la gestión económica**

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

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

CCOO-A podrá desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto confederal de la CS de CCOO Su aprobación corresponde al Consejo de CCOO-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 45. Obligaciones de las organizaciones de CCOO-A**

Todas las organizaciones de CCOO-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 CCOO y de CCOO-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 CCOO-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.

CCOO-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 CCOO-A de

federaciones de rama o uniones territoriales o de CCOO-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 Confedera, se podrán realizar las auditorias que se estimen oportunas en el conjunto de las organizaciones confederadas.

## Artículo 46. Personal al servicio de CCOO-A

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

En todo caso se habrá de distinguir entre los distintos tipos de relación jurídica siguientes:

1. Personas sujetas a relación jurídica de carácter asociativo con CCOO-A. Son todos los sindicalistas de la Confederación y sus organizaciones a cualquier nivel, con independencia que en algún momento temporal, por necesidades para el alta en Seguridad Social o para las prestaciones por desempleo se usara cobertura formal de algún tipo de contrato de trabajo, y que básicamente comprenden :
  - a) Cargos de representación electos.- Son todas las personas elegidas como miembros de los Órganos de Dirección a todos los niveles, tanto por los congresos, como por los Consejos. La duración de su relación finalizará con su mandato sin indemnización alguna.
  - b) Responsables de Secretarías, departamentos, etc, de la estructura de las Organizaciones, y adjuntos, aunque su designación sea por Órganos distintos a los Congresos y Consejos. La duración de su relación finalizará con el cese acordado por el mismo órgano o superior, que realizó su nombramiento, sin indemnización alguna.
  - c) Liberados sindicales, para tareas propias de la acción sindical y su cobertura, tanto si su liberación es total o parcial, ya sea con cargo a las empresas, Administraciones y Entes Públicos o con cargo a los presupuestos de CCOO-A o cualquiera de sus organizaciones. La duración de su relación finalizará con la terminación de su liberación en la entidad de procedencia o de la partida presupuestaria a cuyo cargo se liberó y, en todo caso por decisión de los órganos de dirección, sin indemnización.

Esta relación asociativa es en todos sus casos incompatible con la existencia de una relación laboral, siendo requisito indispensable el estar afiliado y al corriente de las cuotas, para acceder y mantenerse en dicha situación. Admitir presentarse a la elección o designación en cualquiera de las anteriores situaciones conlleva que el afiliado conoce la existencia de tal relación asociativa y la no existencia de relación laboral.

Estas personas no incluidas en la relación laboral con el Sindicato son las que se dedican preponderantemente a tareas típicamente sindicales de atención a afiliados, visitas a empresas, realización de elecciones sindicales, participación en negociaciones colectivas, participación institucional, participación en EREs, elaboración de plataformas reivindicativas, entre otras, etc., aun cuando no sean miembros de ejecutivas u órganos de dirección regulares de CCOO.

2. Personas sujetas a relación jurídica laboral por cuenta ajena.- Son las personas contratadas para la realización exclusivamente de tareas no sindicales y que no sean de cobertura directa y necesaria para las tareas sindicales. Su contratación solo puede ser realizada por las personas que tengan asignada tal competencia por la Comisión Ejecutiva o que tengan delegación notarial de tal competencia, por el Secretario General. Su relación estará regulada por el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

3. Personas sujetas a relación jurídica Civil o Mercantil. Son aquellas personas contratadas para la realización o prestación de servicios concretos sujetos a normativas específicas de carácter Civil o Mercantil.

## **X. DISOLUCIÓN DE CCOO-A**

### **Artículo 47. Disolución de CCOO-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 CCOO-A. Su patrimonio se integrará en el patrimonio de la C. S. de CCOO.

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 CCOO-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 patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de CCOO-A.

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

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

A estos efectos, los nuevos miembros incorporados al órgano para cubrir estas vacantes tendrán el mismo derecho que los elegidos directamente en el congreso correspondiente.

## **ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO-A APROBADOS EN EL CONGRESO CONFEDERAL**

En Relación con el artículo 31, apartado 2), 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 CCOO, o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la C.S. de CCOO 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 CCOO así como de la propia C.S. de CCOO 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 CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones. Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y 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 representando a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía en confesión o interrogatorio judicial.

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

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 laudamientos, 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.

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.

Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favorecer de terceras personas o sea a favor de organizaciones de la C.S. de CCOO, 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



[andalucia.ccoo.es](http://andalucia.ccoo.es)