



PLAN DE

**Aprobados
por el Consejo Regional
el 8 de julio de 2008**

ACCIÓN

Y ESTATUTOS



**8º CONGRESO
DE CCOO DE EXTREMADURA**
PLAN DE ACCIÓN
ESTATUTOS

Textos aprobados por el Consejo Regional del 8 de julio de 2008

Edita: CCOO de Extremadura.

Depósito Legal: BA-416-2008.



IMPRESO EN PAPEL RECICLADO.



PLAN DE ACCIÓN

8º CONGRESO DE CCOO DE EXTREMADURA

Aprobado por el Consejo Regional del 8 de julio de 2008

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
PRIMERA PARTE	9
ANÁLISIS DE SITUACIÓN Y DIAGNÓSTICO	9
SEGUNDA PARTE	18
OBJETIVOS, PROPUESTAS DE ACTUACIÓN E INDICADORES Y EVALUACIÓN	18
Eje 1. LA ACCIÓN SINDICAL GENERADORA DE NUEVOS DERECHOS	18
Eje 2. LA CALIDAD Y LA SEGURIDAD EN EL EMPLEO	22
Eje 3. EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	25
Eje 4. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL Y LA ACCIÓN SOCIAL	27
Eje 5. EL SINDICATO COMO ESTRUCTURA	29

PRESENTACIÓN

Pretendemos que el Plan de Acción junto al proyecto de Estatutos configuren la ponencia base para el debate en el 8º Congreso de CCOO de Extremadura. Se ha concebido este formato en la seguridad que, por sí mismo, mejorará la participación del conjunto de afiliados y afiliadas, ya que puede manejarse e interpretarse mejor, al tiempo que, adquiriendo una mayor comprensión de los objetivos y acciones expuestas, facilita mejores herramientas para la evaluación entre grado de compromiso adquirido, las acciones desarrolladas y su reorientación si fuera preciso.

Desde el análisis riguroso de nuestra realidad regional planteamos un serio compromiso con el desarrollo de Extremadura, desde nuevos parámetros de crecimiento y fundamentos económicos que permitan más cohesión social, mejor y más empleo y una igualdad efectiva para todas las mujeres y hombres de esta tierra.

Apostamos por un salto cuantitativo y cualitativo para la modernización y transformación de Extremadura, tomando a las personas como auténticas protagonistas, pues son éstas lo más valioso de nuestra región. Avanzar en esta dirección exige reformas importantes, radicales en algunos casos, y cambios en la estructura económica regional, que permitan mayores niveles de autosuficiencia financiera y garanticen la sostenibilidad del modelo de desarrollo y amplíe los niveles de cohesión y bienestar social.

Entendemos que debe ser el diálogo social, en su más amplia dimensión y concepción, la seña identitaria de este proceso, la herramienta fundamental para la consecución de estos fines y la garantía de que los cambios necesarios se hacen compatibles con los intereses y derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

En el plano interno se hace necesario un reforzamiento organizativo desde una mayor presencia del sindicato en los centros de trabajo, con más afiliación mejor organizada y más representatividad mejor cualificada, fortaleciendo lo federativo para avanzar en corresponsabilidad entre estructuras y adquirir así mayores cotas de intervención sindical, que nos permitan mejorar la acción sociopolítica en los ámbitos locales, mancomunales y comarcales.

Abordamos el proceso del 8º Congreso en un contexto socioeconómico complicado, para el que sin duda el sindicato tiene propuestas, muchas contenidas en estos textos, y capacidad de respuesta, basada sobre todo en su fortaleza confederal e identidad de clase y en la consolidación organizativa y presencia social alcanzada. Todo ello con el alto valor añadido de la cohesión interna mantenida en estos últimos años, que ha permitido caminar juntos, desde la pluralidad, por senderos y objetivos ampliamente compartidos, como muestra este propio Plan de Acción, concebido desde la unidad de criterios del conjunto del Consejo Regional.

Es nuestro deseo, en expresión del propio Consejo, que estos textos se vean complementados y enriquecidos por el conjunto de la afiliación, en el transcurso del proceso de participación y debate que ahora se inicia y que culminará con la celebración, en marzo, del 8º Congreso de CCOO de Extremadura.

Julián Carretero Castro
Secretario General de CCOO de Extremadura

PRIMERA PARTE

ANÁLISIS DE SITUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

1. Extremadura ha conocido en los últimos años el mayor crecimiento y desarrollo económico y se ha iniciado una modernización de nuestra estructura productiva. A ello ha contribuido la integración europea que ha posibilitado grandes inversiones.
2. Fruto de nuestra acción sindical y de las prioridades del Gobierno de España se han producido avances legislativos muy significativos en las políticas dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por otro lado, su incorporación al mundo del trabajo y las condiciones en el empleo, en el caso de Extremadura, requieren un mayor esfuerzo para llegar a la igualdad. Ésta será una de nuestras prioridades de la acción sindical.
3. La descentralización autonómica, acompañada de un proceso continuado de concertación y acuerdo entre los agentes sociales y económicos, han permitido en nuestra región la creación de un clima social más atractivo para la inversión empresarial y el fortalecimiento del tejido productivo.
4. El proceso de diálogo social en Extremadura se ha marcado como gran objetivo situar a Extremadura por primera vez en la historia en un nivel de desarrollo equiparable al entorno nacional y europeo. Este objetivo se acompaña de un contexto en el que se dan dificultades económicas de las que es difícil prever su intensidad y duración, para lo que debemos articular las estrategias más adecuadas. Hemos decidido ser coparticipes para afrontar estos retos, si bien exigiendo que las medidas que se adopten sean fruto de la concertación, garantizando los derechos laborales y su mejora.
5. Todo este proceso se tiene que traducir en sindicalización, lo que requiere avanzar en la implicación y corresponsabilidad de las federaciones, entroncando las problemáticas sectoriales en las apuestas generales del sindicato y fortaleciendo la implantación territorial en las comarcas.
6. La organización en el mundo laboral está sufriendo transformaciones significativas con nuevas formas de trabajo y empleo, con sectores en los que abunda el empleo temporal y a tiempo parcial y en algunos casos con la figura de falso autónomo, es decir, extensión del trabajo precario. Las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización empresarial mediante la descentralización productiva, la externalización de actividad, la subcontratación o la privatización por parte de los poderes públicos, suponen riesgos para los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.
7. El modelo de relaciones laborales imperante en España, que ha surgido de los cambios normativos económicos y sociales, es cada vez más flexible y dinámico. Extremadura se encuentra menos articulada desde el punto de vista económico y social que otras comunidades autónomas, por lo que a pesar de que las reformas se han dado de forma consensuada, requiere un mayor esfuerzo de CCOO en la defensa de los derechos individuales y colectivos.
8. Esto nos debe llevar a apostar por la intervención en la organización del trabajo, especialmente a través de las federaciones, y participar activamente en el conflicto en el centro de trabajo, la empresa o sector como lugares naturales de la acción sindical.
9. El mercado de trabajo en Extremadura por su falta de competitividad y por su baja estabilidad en el empleo, debe profundizar en introducir cambios inmediatos, tanto en su tejido productivo como en las relaciones laborales, con el fin de lograr un modelo productivo basado en la "competitividad, el empleo estable y la cohesión social" y sustentado en inversión productiva, desarrollo industrial y servicios de mayor valor añadido.

10. Hay algunos elementos que son esenciales para sentar las bases de crecimiento del tejido productivo. Entre estos cabe destacar la población, las infraestructuras, la energía y el aprovechamiento de los recursos que nos brinda nuestro territorio.
11. El desarrollo y el crecimiento económico están estrechamente vinculados a la población. Nuestra comunidad ha logrado mantener el mundo rural gracias a la extensión de los servicios básicos, la mejora de las infraestructuras y los apoyos a la economía rural, mientras que otras comunidades no lo han conseguido, abundando los pueblos abandonados. Sin embargo esto no es suficiente, la apuesta de futuro tendrá que hacer compatible el desarrollo del mundo rural con el empuje de las principales ciudades que deben incrementar su población para que pueda dar lugar al crecimiento económico necesario de Extremadura.
12. Las infraestructuras juegan en este momento un papel de primer orden. La situación económica nos lleva entre otras medidas a considerarlas como un suavizador de la crisis del sector de la construcción. Por otra parte éstas son esenciales para impulsar sinergias de desarrollo industrial y económico en general. Debemos por ello influir en el mapa de las infraestructuras, en su desarrollo y su diversificación, apostando por un mayor impulso del ferrocarril.
13. Cada vez es más evidente la importancia de la energía en las sociedades avanzadas tecnológicamente, la necesidad de la diversificación para disminuir las dependencias de un producto determinado que puede poner en jaque a todo el sistema económico.
14. Los recursos energéticos se mejoran también con la optimización de la eficiencia, ser capaces de producir más con menos energía. Esta eficiencia debe ser una constante en el ámbito privado y en las empresas, ya que supone mejoras y aumento de la competitividad y sostenibilidad.
15. Otro bien esencial que cada vez tendrá mayor importancia y valor es el agua. Extremadura goza de grandes recursos hídricos que deben ser gestionados estratégicamente.
16. Se trata en definitiva de diseñar estratégicamente para el desarrollo los diversos mapas: el mapa de carreteras, de infraestructuras en general, el mapa de los canales de la energía o el mapa del agua.
17. El actual modelo de crecimiento, excesivamente dependiente de las actividades intensivas en mano de obra que requieren baja cualificación, está en contradicción con los esfuerzos realizados por la sociedad para incrementar los niveles de educación y formación de la población. Se desaprovechan los mejores recursos humanos, además de ser un componente de precariedad laboral.
18. Este modelo productivo es causa de la negativa evolución de la productividad. El escaso nivel de competitividad provocado por el desajuste entre el tipo de empleo que genera el mercado de trabajo y la población cualificada que se incorpora a él, frustra las expectativas vitales.
19. El urgente salto hacia una economía más productiva requiere de propuestas que aumenten el empleo estable y la cohesión social. Por ello se ha abierto un proceso de diálogo social con administración y empresarios, que valoramos porque se plantea por primera vez como elemento sistemático e identitario (debe ser una seña de identidad de Extremadura), no coyuntural, en una estrategia que desarrolle instrumentos de participación institucional estables¹.
20. Disminuir la temporalidad en el empleo en Extremadura debe ser uno de los objetivos irrenunciables a resolver tanto en las empresas como en las administraciones públicas, ya que el empleo temporal

¹ Capítulos importantes en este diálogo son los acuerdos en materia de empleo y de empresa, siniestralidad laboral, negociación colectiva, formación en el seno de la empresa, inmigración, función pública, infraestructuras, comunicación, vivienda y energías, política social y sistema autonómico de atención a la dependencia que deberán profundizar en el tránsito hacia un nuevo modelo más sostenible, con más propuestas, más compromisos del empresariado y de la administración.

en Extremadura alcanza a 121.100 personas, según datos del primer trimestre de la Encuesta de Población Activa (I. T. EPA 2008), de las cuales 52.600 son mujeres.

21. También, éste modelo, debe dar respuestas, de forma especial y decidida a los trabajadores y trabajadoras del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (R.E.A.S.S), por cuenta ajena².
22. La necesaria modernización del tejido productivo extremeño sólo se puede contemplar desde la apuesta decidida del empresariado y trabajadores y trabajadoras por iniciar el tránsito hacia una “sociedad de la cualificación permanente” (formación de calidad para el trabajo que se desempeña), basada en el conocimiento y la inversión en el capital humano y en paralelo a más inversión productiva. La relación formación permanente-productividad y competitividad se presenta como un gran antídoto contra la precariedad y la inestabilidad en el empleo³.
23. La temporalidad laboral y la economía sumergida merman la productividad de la fuerza del trabajo, obstaculizan su especialización profesional, activan mecanismos que estrangulan el crecimiento de nuestra economía regional y perpetúan la descualificación laboral (baja formación para su puesto de trabajo).
24. El despilfarro social y laboral de las personas con alta cualificación se produce tanto entre quienes figuran como población inactiva (excluidas, desanimadas o retiradas de la actividad laboral), como entre las personas desempleadas, o entre la población asalariada “sobrecualificada”⁴.
25. Su formación no se ve reconocida ni retribuida por las empresas, provocando desajustes entre formación y empleo con el posible rechazo de los demandantes de empleo a determinadas ofertas a causa de las negativas condiciones de trabajo ofertadas⁵.
26. Esta radiografía expuesta nos debe conducir a centrar todos nuestros esfuerzos en dar respuestas a los retos de futuro que tiene nuestro tejido productivo.
27. La composición del mercado de trabajo en Extremadura es un reflejo de nuestra economía. Son factores diferenciadores respecto al conjunto de España la fuerte presencia de un sector agrícola intensivo en mano de obra, un reducido desarrollo industrial y un sector servicios poco profesionalizado y absorbido en gran medida por la importante presencia de la Administración Pública.
28. Esta estructura económica hace que la distribución del empleo tenga variaciones respecto a la referencia de la media española⁶.

² En Extremadura son más de 60.000 personas, representando un 15% del total de la afiliación en alta en la Seguridad Social.

³ Extremadura, aparece como la última comunidad en inversión empresarial, que no gasta, en el aprendizaje permanente de las personas en activo. La formación no es un elemento recurrente en la negociación colectiva, muy superado por contenidos relacionados con salarios, jornada de trabajo, vacaciones o complementos. Sin embargo, la falta de cualificación de la población activa en Extremadura se manifiesta como un déficit estructural que está limitando y obstaculizando el proceso de convergencia real con el resto de regiones europeas.

⁴ Los datos son elocuentes respecto al despilfarro de formación y conocimientos de las personas altamente cualificadas, que afecta en Extremadura a unas 56.000 personas altamente cualificadas (16-59 años), de las cuales 21.100 son inactivas en edad de trabajar con estudios superiores (37,7%), 7.900 son paradas con estudios superiores (14,1%) y 26.700 asalariadas con titulación universitaria, pero que desempeñan ocupaciones por debajo de su cualificación (47,6%). En el desajuste entre la formación adquirida y puesto de trabajo desempeñado, los jóvenes y las mujeres están especialmente afectados. La “sobrecualificación” en el empleo tiene a su vez consecuencias en los salarios más bajos de los trabajadores y, consecuentemente, en los ingresos del Sistema de la S.S., así como en las prestaciones derivadas del mismo.

⁵ Unas condiciones de trabajo que no respondan a las expectativas generadas por la inversión realizada por los trabajadores en formación, pueden aumentar el desempleo y puede propiciar la búsqueda de empleo por parte del personal cualificado fuera de nuestra comunidad autónoma.

⁶ En Extremadura, de cada cien personas ocupadas diez trabajan en la agricultura (más del doble que en el total nacional). En cambio la ocupación en la industria acoge a un 11,5% del total según los datos del primer trimestre de 2008, cuando a nivel estatal alcanza un 16,2%. Y los servicios representan un 64,3% en Extremadura, frente al 66,4% de la media española.

29. Aunque parezca que esta situación se mantiene inamovible año tras año, la tendencia registrada en el último periodo de crecimiento económico ha permitido acortar distancias y mejorar las cifras; en definitiva, converger.
30. La construcción ha sido un motor muy importante de la economía española en esos años y, en Extremadura, ha absorbido una parte importante de la mano de obra que paulatinamente ha ido expulsando la agricultura y que no accedía en la medida, ni con el ritmo deseado, a la industria y los servicios.
31. El fuerte tirón de la construcción ha sustentado gran parte de los buenos resultados del empleo en los últimos años. La actual situación económica también tiene su origen en este sector y provocará a corto plazo ajustes en el empleo entre aquellos colectivos con peores condiciones laborales y más descalificados.
32. Entre estos se encuentran los inmigrantes, que han accedido mayoritariamente a las actividades más precarias (tanto en contratación, como en salario y en profesionalización) debido a las necesidades de mano de obra derivadas de esta expansión económica. Esta situación tendrá mucha menos repercusión en Extremadura, pues otra diferencia es la menor presencia de población extranjera en la región⁷.
33. La relación de las mujeres españolas con el mercado de trabajo se ha modificado profundamente, aumentando notablemente su tasa de actividad. A pesar de ello, ésta continúa persistentemente por debajo de la media de Europa. Además, este resultado se produce en el entorno de la Unión Europea, dónde las políticas desarrolladas para el empleo se han dirigido a conseguir la progresiva convergencia de los países implicados, también en términos laborales.
34. El progreso de las mujeres en su incorporación al mercado laboral ha sido muy intenso en los últimos años, sin embargo en Extremadura seguimos teniendo unas tasas femeninas de actividad y de empleo muy por debajo de la referencia nacional y una tasa de paro algo más de nueve puntos y medio por encima de la media española⁸.
35. Esa falta de estabilidad laboral se suma a las dificultades para incorporarse y, lo que es más difícil, mantenerse, en un mercado de trabajo dónde parece existir una delgada línea entre el desempleo y la inactividad femenina en Extremadura⁹.
36. Las mujeres soportan mayoritariamente el trabajo doméstico combinado con la persistencia de economía de subsistencia y otras actividades que no son valoradas socialmente. En esta situación, el salario real del mercado de trabajo no compensa económicamente en muchos casos, ya que la incorporación al mercado de trabajo acarrea costes superiores para suplir las tareas que se dejan de hacer.
37. Para CCOO los retos socioeconómicos de Extremadura sólo se alcanzarán si se mejora la situación de las trabajadoras y trabajadores de la región, ya que es el signo inequívoco de la riqueza de un territorio.

⁷ La población ocupada extranjera representó en 2007 en Extremadura un 2,48% del total, frente al 13,68% de la media española. En los dos últimos años (2005-2007) en España accedieron a un empleo un total de 716.000 inmigrantes (un crecimiento de un 34%), mientras que en la región fueron mil en total, un 10,51% más respecto a 2005.

⁸ Los datos siguen mostrando la discriminación más intensa que sufre la mujer extremeña en el mercado de trabajo, con una tasa de paro en el primer trimestre de 2008 del 21,6% (prácticamente el doble que la media nacional). A esto se une la situación de mayor precariedad laboral que poseen las mujeres en Extremadura: un tercio de las mujeres asalariadas tenían un contrato temporal en España durante 2007, frente al 46% de las asalariadas extremeñas.

⁹ A esto contribuyen, tanto las diferencias salariales con los hombres (el salario bruto anual es un 18% menor para las mujeres en Extremadura) en una comunidad con los salarios más bajos de toda España, como la importante presencia en empleos con jornada parcial (ya que prácticamente una cuarta parte de las mujeres ocupadas en Extremadura tienen un empleo con esta jornada, frente al 5,5% de los hombres), bajas o nulas cotizaciones sociales...

38. Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se han dado avances en el reconocimiento social del derecho a la salud de los trabajadores, formando parte de la agenda de los agentes sociales, económicos y del Gobierno Autónomo y se plantea como un derecho incuestionable para la población trabajadora, y es objeto del Diálogo Social en la región.
39. Con la firma del V Plan de Actuación en prevención de riesgos laborales 2008-2011, se han recogido las propuestas de CCOO tanto en salud laboral como en medio ambiente. Hemos incidido en la mejora del cumplimiento de la normativa en la prevención y, sobre todo, en la necesidad de la intervención e implicación en la empresa.
40. En los últimos cuatro años, el número de accidentes mortales en los centros de trabajo ha ido disminuyendo paulatinamente, así como el número de accidentes graves y muy graves, pero ha habido un aumento considerable y preocupante de los leves. Debemos incidir en las causas que originan los accidentes y de los medios de los que disponemos o necesitamos para evitarlas, primando la salud por encima de la seguridad.
41. Partiendo de nuestra realidad productiva presente y futura, marcada por el crecimiento de otro tipo de industrias y de empleo alrededor de las energías renovables, nos encontramos en un momento en el que cobran mayor protagonismo las cuestiones medioambientales, que hay que relacionar con el mundo laboral.
42. La Negociación Colectiva es un elemento esencial en el trabajo cotidiano del sindicato, con las empresas o sectores y en el dialogo social con el Gobierno autónomo y las organizaciones empresariales. Por ello, es algo fundamental para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora.
43. Hoy la Negociación Colectiva tiene que impulsar el nuevo modelo productivo que nuestra región necesita, más necesario tras la fuerte crisis que el sector de la construcción atraviesa en nuestro país y del cual Extremadura no escapa y que afecta al conjunto de la economía. Esto demuestra que nuestra propuesta de modelo productivo está aun más justificada frente al modelo puramente especulativo.
44. Las nuevas formas de trabajo y de nuevas profesiones nos obligan a homogeneizar las condiciones económicas y sociales a través de los convenios de carácter sectorial, para impedir que una parte importante de la población trabajadora quede fuera de alguna regulación.
45. Es necesario evitar la duplicidad de convenios en un mismo sector o territorio, ya que contribuye a deteriorar las condiciones de trabajo.
46. Es preciso establecer convenios sectoriales en aquellas actividades emergentes que carecen de un marco de referencia específico, así como en aquellos sectores donde hay dificultad de encontrar una patronal de referencia.
47. La superación de las previsiones de inflación del Gobierno actualiza la reivindicación de establecer cláusulas de garantía salarial, negociando incrementos económicos por encima de dichas previsiones lo que nos permitirá afrontar con más tranquilidad los vaivenes que nuestra economía sufre.
48. Es necesaria la participación de la afiliación y de los delegados y delegadas en la negociación colectiva de su sector o en el ámbito de la empresa Su implicación en la elaboración de propuestas, así como el contacto fluido a través de cualquier medio de información y comunicación posibilita el debate de las materias tratadas. Esto nos permitirá fortalecer nuestra presencia como sindicato.
49. CCOO reivindica, el diálogo y la concertación, tanto la bipartita (con empresarios) como la tripartita (empresarios, gobiernos y sindicatos).

50. Es preciso abordar reformas para el progreso social, especialmente en Extremadura, para encarar el futuro. Estas reformas deben consolidar derechos y mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras.
51. Las reformas pactadas hasta ahora son aplicables y han dado resultados positivos, pero hay dos condiciones previas para acometer con éxito la concertación: primero, precisión y coincidencia en el objetivo a conseguir, y segundo, que proteja las retribuciones y los derechos de las personas asalariadas.
52. En la adaptación a los cambios y en sentar las bases de la investigación el desarrollo y la innovación tiene que jugar un papel de primer orden la Universidad de Extremadura. La UEX como motor de desarrollo social y económico debe adaptarse al Espacio Europeo de Educación Superior establecido con los criterios de Bolonia. CCOO de Extremadura a través de su representación en el Consejo Social debe plantear las propuestas oportunas de una universidad democrática, moderna y social que promueva la investigación, el desarrollo, la iniciativa y la formación cualificada de nuestro capital humano, incardinado al desarrollo de la empresa moderna, competitiva y con nuevos procesos de producción con valor añadido.
53. Para atraer investigadores es preciso desarrollar una carrera investigadora atractiva, por lo que impulsaremos su desarrollo. Éste debería basarse en la aportación conjunta de las organizaciones sociales, Junta de Extremadura y Universidad.
54. Van a ser necesarios cambios en nuestra Universidad para que contribuya mejor al desarrollo de Extremadura. Nuestro sindicato contribuirá aportando propuestas y velando para que se aborden de manera compatible con los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
55. La formación profesional con sus correspondientes subsistemas tiene que actuar en coordinación. La universidad y la formación profesional tienen que jugar el papel que les corresponde para sentar las bases del nuevo modelo productivo de futuro para Extremadura, de ahí la importancia también de nuestra intervención en el Consejo de la Formación Profesional, que debe cobrar un mayor dinamismo.
56. CCOO de Extremadura, como sindicato sociopolítico, debe participar con protagonismo y referencia social en el diálogo y la concertación. Esta función legítima nos la otorga la representación de los trabajadores y trabajadoras en defensa de sus intereses como ciudadanos, en la vertiente del salario diferido. El salario diferido posibilita derechos esenciales de calidad, públicos y universales: educación, sanidad, vivienda, infraestructuras y transportes, en definitiva mayor igualdad y cohesión social.
57. La intervención de CCOO en la mejora del estado del bienestar en Extremadura en los últimos años ha conllevado un progresivo reconocimiento de los derechos sociales, superando las acciones asistenciales para impulsar la igualdad de oportunidades.
58. En los últimos años la situación socioeconómica extremeña ha mejorado considerablemente. A pesar de las dificultades y con el esfuerzo importante de CCOO hemos consolidado la concertación y diálogo social: planes de empleo, de industria y acuerdos de política social. Este trabajo largo e intenso en el tiempo, ha desembocado en el convencimiento y en la realidad del necesario papel de la concertación y el diálogo social como elemento fundamental de cohesión y desarrollo.
59. La actual situación política en Extremadura, con nuevo Presidente de la Junta y reestructuración de las consejerías, se ha iniciado por primera vez en la historia de nuestra Comunidad Autónoma con un proceso preferente de Diálogo Social a través de una declaración institucional entre Gobierno, sindicatos y empresarios, con un alto contenido ideológico y de futuro. Esto ha permitido la apertura de 18 mesas de concertación, necesarias para lo que se ha dado en llamar la segunda transformación a partir del proceso autonómico, con la pretensión del despegue definitivo económico y social de la región. También ha comenzado la reforma del Estatuto de Extremadura, con la participación de los agentes sociales y económicos, en cuyo borrador aparece institucionalizado el Diálogo Social y el papel fundamental de las organizaciones sindicales y empresariales.

60. El panorama de la participación institucional en Extremadura, partía de unas premisas básicas, la Ley 3/2003 con sólo seis artículos, pero que nos ha permitido desarrollar una estrategia legitimadora de nuestro papel en la corresponsabilidad del gobierno y desarrollo de Extremadura.
61. CCOO de Extremadura ha estado presente en todo el ámbito institucional con tal grado de protagonismo que ha permitido convertirnos en un referente indiscutible de la región. La defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras de Extremadura no se concibe hoy sin el concurso de CCOO.
62. Hemos actualizado la representación institucional, cubriendo todos los ámbitos. Se hace necesario el desarrollo reglamentario de la Ley básica de representación institucional, para solventar las múltiples necesidades actuales de la sociedad extremeña.
63. Con la protección social en Extremadura, pretendemos conciliar el progreso económico y social, avanzando y mejorando en los recursos dirigidos a los colectivos que demandan mayor protección y mayor riesgo de exclusión social: dependientes, discapacitados, inmigrantes y minorías étnicas.
64. La aprobación de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia ha sido un gran logro. Nuestro reto en Extremadura es la aplicación de esta Ley.
65. Esta aplicación debe diferenciarse de la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de Personas con Discapacidad, que es anterior y que debe tener recursos propios para su aplicación efectiva.
66. Como conclusión, debemos entender el Diálogo Social y la Participación Institucional como elementos sustanciales en la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, rentabilizar los logros y utilizar esta herramienta en la acción sindical cotidiana desde todos los sectores.
67. La consecución de todos nuestros objetivos tiene que sustentarse en una organización más grande, más cohesionada y más eficaz.
68. Ha habido un crecimiento en la representación sindical de CCOO en las empresas que es aún insuficiente, por ello cada vez tenemos que alcanzar más efectividad rentabilizando más y mejor los recursos de que disponemos para mejorar los resultados. Una de nuestras grandes prioridades para el próximo periodo será la mejora sustancial de los resultados electorales.
69. En el desarrollo de la representación electoral no debemos centrarnos exclusivamente al momento de la votación en sí misma, sino que tiene que ser compatible con una mayor presencia de CCOO en la empresa, apostando decididamente por una mayor sindicalización.
70. Tenemos que reforzar en todos los sentidos la capacidad de intervención sindical de CCOO, buscando con ello que el sindicato refuerce la relación con los trabajadores y trabajadoras y su influencia en las relaciones laborales.
71. Necesitamos mejorar la planificación del trabajo, definir objetivos estratégicos y evaluar sistemáticamente para incorporar nuevas mejoras, para instaurar un modelo de actuación y mejora permanente.
72. El sindicato debe ser cada vez más el instrumento de los trabajadores, su primera referencia para canalizar sus reivindicaciones y la defensa de los derechos. Las elecciones tienen que cobrar su verdadera dimensión: la certificación de la democracia en la empresa, el refuerzo de la representación laboral y el respaldo para la interlocución.
73. Es preciso optimizar el uso de las horas sindicales, que son la base principal de nuestros recursos humanos, para impulsar nuestra capacidad transformadora en las empresas.

74. La extensión de la estructura federativa ha tenido un gran desarrollo en los últimos años. Podemos decir que supone una consolidación del modelo organizativo que nos propusimos: convertir CCOO de Extremadura en una unión de federaciones. En este periodo es necesario dar un salto más en lo organizativo para mejorar el entroncamiento del plano sectorial de las federaciones con el general del sindicato, convirtiéndolos de forma más nítida en dos aspectos perfectamente unidos o coordinados.
75. Las delegaciones comarcales no han tenido un desarrollo homogéneo ni suficiente. El reto en este próximo periodo será poner los medios para que esta apuesta se convierta en un instrumento más para la expansión de nuestra organización.
76. La fuerte apuesta por adecuar nuestros locales va a permitir una mejor atención sindical a los trabajadores y trabajadoras en general y a nuestra afiliación en particular, proceso aún no finalizado que tendrá continuidad en este próximo mandato.
77. El desarrollo de la llamada hoja de ruta es esencial para mejorar nuestra organización en Extremadura.
78. Esta "hoja de ruta" pretende la racionalización de los recursos de CCOO, que ha sufrido una gran transformación en los últimos años, convirtiéndonos en una organización madura y acorde con las demandas actuales de la sociedad.
79. La Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) regula de forma imperativa los requerimientos en el tratamiento de la información y de los datos que afectan al conjunto de nuestra afiliación. Hemos iniciado el camino para garantizar el cumplimiento de la normativa en consonancia con nuestro objetivo de mejorar nuestra organización en un estricto cumplimiento de las normas legales. Es preciso recordar las graves consecuencias que para nuestra organización en Extremadura tiene el incumplimiento de esta ley y por tanto la necesidad de la contribución del conjunto de la organización para velar su aplicación.
80. En consonancia con los cambios sociales hemos experimentado un gran avance en este último periodo en nuestras herramientas informáticas. Estas son necesarias para el funcionamiento técnico de nuestra organización y deben servir también para añadir nuevas formas para la acción sindical. Con estos objetivos se ha mejorado y ampliado el departamento informático regional.
81. La red permite incorporar información a tiempo real y facilitar la planificación de nuestras actuaciones lo que debe suponer mejoras en la eficiencia y en la eficacia, aprovechando mejor los recursos y obteniendo mejores resultados.
82. Se ha hecho una apuesta por inventariar todos los equipos informáticos, tanto en lo referente a las máquinas (hardware) como a las aplicaciones (software), de todas las sedes para racionalizar la atención a las necesidades y de nuevo velar por el estricto cumplimiento de la legalidad; obligación que nos hemos impuesto como un elemento más para afianzar una imagen de CCOO de Extremadura como organización seria, legal, transparente y democrática.
83. La vida interna del sindicato se ha caracterizado por un avance en la cohesión. Hemos construido una organización en la que es posible compatibilizar la discrepancia y la diversidad de opiniones; en definitiva la pluralidad con la firmeza en la unidad y en la lucha por los objetivos que democráticamente decidimos. Esta cohesión se debe seguir reforzando y debe traducirse en compromiso para mejorar los resultados, especialmente los electorales.
84. Es un camino éste que no debe de tener marcha atrás y al que necesariamente tendremos que seguir dedicando todos los esfuerzos necesarios por el conjunto de la organización y seguir haciendo de CCOO una organización mas fuerte y asentada en el conjunto de la sociedad extremeña.

85. La actividad de la organización en estos últimos años ha tenido un crecimiento significativo, con presencia en diferentes ámbitos de negociación colectiva, lo que ha supuesto la necesidad de reforzamiento del Gabinete Técnico Regional.
86. La formación sindical como instrumento de desarrollo organizativo y de fundamentación de la acción sindical debe ser una prioridad. Durante estos años se han realizado esfuerzos para garantizar un itinerario formativo para los representantes de los trabajadores y para los cuadros del sindicato, esfuerzo que es insuficiente.
87. Las relaciones laborales son cada vez más complejas, por lo que se hace preciso adecuar la actividad formativa. Es necesario cualificar al sindicato en su responsabilidad de dirigir y de participar plenamente en la organización del trabajo y el desarrollo de la acción sindical en general.
88. La Comunicación se ha consolidado como una herramienta estratégica que vincula y relaciona la acción sindical y la organización dentro y fuera del sindicato. Esta hace posible, que el proyecto de CCOO, sus propuestas y acciones sean generadoras de opinión, ocupando un lugar en la agenda pública y política.
89. A ello ha contribuido la paulatina adaptación de la organización a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, como disponer de una web propia, de una política de publicaciones o, más recientemente, el relanzamiento de Extremadura Gaceta Sindical.
90. En lo que respecta a la comunicación interna, sigue siendo necesario una estrategia regional que permita el trabajo coligado con las federaciones regionales para un desarrollo eficaz y eficiente la política de comunicación del sindicato. Sigue siendo necesario tomar conciencia de la necesidad de homogeneizar nuestra imagen, de respetar las iniciativas dirigidas a mejorar nuestra comunicación que cada vez tiene que ser de mayor calidad y ser la expresión de las posiciones que democráticamente adopta el sindicato en cada momento.
91. Con el grado de desarrollo que ha alcanzado nuestra organización no podemos permitirnos ya la improvisación, la descoordinación o el desconocimiento de la política comunicativa, porque supone una merma en la rentabilización de nuestra acción sindical.
92. La formación en estrategias y técnicas de comunicación, desarrollada en este periodo para cuadros y portavoces, se ha definido como acción eficaz para la mejora de la comunicación sindical que debemos consolidar en los próximos años.
93. La afiliación es la base del sindicato. Desde la afiliación se construyen propuestas de acción que nos permiten intervenir en la defensa y promoción de los intereses de la clase trabajadora. La afiliación es nuestra fortaleza.
94. La afiliación tiene derecho a recibir información sobre sus derechos y sus deberes, de los servicios que ofrece el sindicato, de lo que ocurre en su empresa o sector y de las negociaciones que realiza el sindicato tanto en su empresa o sector o en el Diálogo Social.
95. Por último, crecemos en afiliación, a un ritmo del 3,15% anual, lo que supone un crecimiento del 12,60% en el último mandato. El objetivo de la afiliación debe seguir como una de las grandes prioridades sindicales, incorporando de manera particular la necesidad dirigirnos a los jóvenes, que son el futuro de nuestra sociedad y de nuestra organización.

SEGUNDA PARTE

96. En esta segunda parte se abordan los objetivos que nos proponemos alcanzar. Estos objetivos se concretan en distintas propuestas para llevarlos a cabo y finalmente se han señalado aquellos aspectos que permiten analizar hasta que punto se han conseguido los objetivos mediante los indicadores de intervención y la evaluación.
97. Este plan de acción pretende introducir en nuestra organización la cultura evaluadora, que no consiste en aprobar o suspender, sino estudiar todos estos indicadores e instrumentos de evaluación para ver los aciertos y los errores que hemos cometido a lo largo de cada año y durante estos cuatro años con el objetivo de introducir mejoras, porque lo mejor que podemos hacer para defender a los trabajadores es implicarnos en un proceso de mejora permanente para avanzar en derechos laborales, para contribuir a una sociedad más justa, más igualitaria, más cohesionada, donde se reparta la mayor riqueza posible dentro de la sostenibilidad.

OBJETIVOS, PROPUESTAS DE ACTUACIÓN E INDICADORES Y EVALUACIÓN

98. Los objetivos se han estructurado en torno a 5 ejes:
99. 1 La acción sindical generadora de nuevos derechos.
100. 2 La calidad y la seguridad en el empleo.
101. 3 El desarrollo de la negociación colectiva.
102. 4 La acción institucional y acción social
103. 5 El sindicato como estructura.

EJE 1. LA ACCIÓN SINDICAL GENERADORA DE NUEVOS DERECHOS

Objetivos

104. 1 Contribuir a una estrategia de desarrollo económico y social orientada al crecimiento, la integración y la convergencia de Extremadura a España y Europa.
105. 2 Generalizar en el conjunto de la organización, como una de las grandes prioridades de la acción sindical, la promoción de la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
106. 3 Impulsar la acción sindical con los jóvenes y las jóvenes para atender a sus especificidades laborales y para reforzar y rejuvenecer el sindicato.
107. 4 Aprovechar nuestro papel de sindicato confederal para reforzar nuestra acción sindical, consolidar nuestras federaciones e impulsar iniciativas interfederales.
108. 5 Impulsar estrategias para afrontar las dificultades económicas en función de la intensidad y duración con que se den, procurando la anticipación que permita la intervención preventiva y eficaz.
-

Propuestas de actuación para cada objetivo:

109. **1 Contribuir a una estrategia de desarrollo económico y social orientada al crecimiento, la integración y la convergencia de Extremadura a España y Europa.**
110. Participar e impulsar el debate sobre el modelo territorial y poblacional de nuestra Comunidad Autónoma y dotación de infraestructuras.
111. Impulsar un modelo productivo basado en el capital humano cualificado, empleo estable e igualitario y la cohesión social.
112. Defender un sistema de financiación autonómica basado en los principios de solidaridad, suficiencia, coordinación y autonomía.
113. Apostar por un modelo de desarrollo regional sostenible y un marco de relaciones laborales avanzado para Extremadura con una actividad empresarial e industrial integral: competitividad, clusters y ampliación del comercio exterior extremeño.
114. Intervenir para la reconversión del mercado laboral agrario de Extremadura.
115. Impulsar el crecimiento de la dimensión del Sistema de Ciencia y Tecnología de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) de Extremadura.
116. Hacer frente a los procesos de reorganización productiva y empresarial aumentando la democracia económica y social en el seno de las empresas
117. Impulsar y propugnar la Responsabilidad Social Empresarial.
118. Controlar los programas derivados de las inversiones de fondos comunitarios para que redunden en beneficios los trabajadores y trabajadoras y de todos los territorios impulsando aquellas actividades prioritarias para el desarrollo social.
119. Impulsar el aumento de población y de las ciudades que permitan un mayor desarrollo y más diversificación de la actividad productiva, así como agrupamientos territoriales orientados a la mejora de los servicios y del desarrollo.
120. Vigilar y exigir la dotación y ejecución de los procesos de desarrollo de infraestructuras.
121. Influir para que la revisión de la financiación autonómica garantice la nivelación y evitar la competencia desleal de las rebajas fiscales.
122. Utilizar la Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura (SOFIEx) como el motor y acicate de futuras uniones e instrumentos de cooperación de aquellas empresas y sectores que tienen un valor estratégico especialmente de aquellos productos en los que tenemos ventajas absolutas.
123. Exigir a las administraciones públicas la promoción e impulso de prácticas orientadas a la responsabilidad social de las empresas (RSE)
124. Impulsar la acción sindical con autónomos ante la reciente entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, controlando el desarrollo de esta figura.
125. Impulsar la utilización de la resolución extrajudicial de conflictos como apoyo a la acción sindical, disminuyendo las vías judicial y administrativa, implicando al activo de sindicalistas así como desde el aparato técnico-jurídico.

126. **2 Generalizar en el conjunto de la organización, como una de las grandes prioridades de la acción sindical, la promoción de la igualdad efectiva de hombres y mujeres, especialmente para nosotros en el mundo del trabajo.**
127. Aumentar la estabilidad y la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, la seguridad en el trabajo, la formación permanente, como derechos laborales básicos y de mayor competitividad.
128. Establecer códigos de conducta en las empresas participadas o asociadas en la igualdad efectiva de hombres y mujeres, salud laboral, medio ambiente, y derechos sindicales. En definitiva, hacer partícipes a las compañías en las que SOFIEx participa de los nuevos valores de un modelo social sostenible y democrático y exigir también estas condiciones para las empresas de la Sociedad de Gestión Pública Empresarial (SGPE).
129. Abordar la negociación de los convenios colectivos desde al perspectiva de género y los avances que se recogen en la Ley de Igualdad orientadas a la igualdad efectiva.
130. Impulsar la puesta en marcha de las acciones que se acuerden en el diálogo social y otros ámbitos orientados a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
131. Revisar los textos normativos extremeños incorporando las innovaciones que presenta la Ley de Igualdad.
132. **3 Impulsar la acción sindical con los jóvenes y las jóvenes para atender a sus especificidades laborales y para reforzar y rejuvenecer el sindicato.**
133. Incorporar a nuestra acción sindical reivindicaciones que mejoren la situación laboral de la juventud, y diseñar servicios y campañas específicas de afiliación.
134. Poner en marcha nuevos servicios específicos orientados a la juventud, especialmente utilizando las nuevas tecnologías como canal de comunicación.
135. **4 Aprovechar nuestro papel de sindicato confederal para reforzar nuestra acción sindical, consolidar nuestras federaciones e impulsar iniciativas interfederales.**
136. Diseñar la acción sindical compatibilizando la visión general del sindicato con las necesidades sectoriales, conectándolas desde el diálogo social.
137. **5 Impulsar estrategias para afrontar las dificultades de la situación económica en función de la intensidad y duración con que se den, procurando la anticipación que permita la intervención preventiva y eficaz.**
138. Mejorar la coordinación entre la acción sindical y los recursos técnicos del sindicato para diagnosticar en cada momento y orientar actuaciones.
139. Elaborar respuestas sindicales que prioricen el equilibrio entre la continuidad de las empresas y de las condiciones de empleo, prestando atención a la situación económica, a la segregación de actividades y subcontratación en cadena, incluido el que se realiza con autónomos.
140. Impulsar orientaciones productivas que neutralicen la pérdida de empleo en aquellos sectores que se vean afectados por los cambios económicos y utilizar la orientación al empleo como mecanismo para reorientar a los trabajadores que se ven afectados por los cambios dirigiéndolos a los nuevos yacimientos de empleo.
141. Reclamar la necesidad de anticipación en situaciones de reconversión a través de políticas activas generadoras de empleo en sectores más pujantes.

142. Prevenir el impacto de las dificultades de situación económica en el empleo femenino.

Los instrumentos de intervención y evaluación:

143. El nivel de participación e impulso de la Comisión de Seguimiento del Programa Fondo Europeo de Desarrollo Regional para Extremadura.

144. La intervención en los Procesos, Mesas y Foros para la dotación de Infraestructuras.

145. La contribución al diseño y aplicación de un nuevo modelo de organización territorial.

146. Las intervenciones en las Mesas del Diálogo Social y en la Mesa del Diálogo Social para la Financiación Autonómica.

147. La participación en la propuesta, puesta en marcha seguimiento y evaluación de las medidas dirigidas a la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el marco del diálogo social y otros ámbitos.

148. El Impulso y consolidación de los Planes de Igualdad, evaluando el número de los que se negocian, el número de los que se acuerdan o se imponen, y los contenidos y el ámbito de los mismos.

149. La Creación de Comisiones de Igualdad de empresa y del sector como instrumentos de control de la Ley en las empresas y sectores, evaluando periódicamente el trabajo que realizan.

150. La participación activa en el Consejo Económico y Social de Extremadura, y la implicación de las Federaciones.

151. La participación y dinamismo de Consejos Sectoriales (Turismo, Comercio, Transportes, etc.).

152. La dinamización del Consejo de Relaciones Laborales.

153. Las publicaciones, jornadas o seminarios.

154. Las relaciones con otros agentes de desarrollo: Diputaciones Mancomunidades, Ayuntamientos, Cámaras de Comercio, Fundaciones, etc.

155. Las iniciativas de los poderes públicos en el desarrollo económico y en la creación de empleo.

156. Las evaluaciones de riesgos laborales y las estadísticas sobre siniestralidad y enfermedades laborales.

157. Los datos sobre las empresas que incorporan RSE.

158. La Constitución de Secciones Sindicales en los centros de trabajo.

159. Los estudios de fórmulas de integración de los TRADES.

160. Las Intervenciones mediante resolución extrajudicial.

161. Las iniciativas interfederales.

EJE 2. LA CALIDAD Y LA SEGURIDAD EN EL EMPLEO

Objetivos:

162. 1 Impulsar el desarrollo de Extremadura con el cambio de modelo de crecimiento hacia otro más productivo, potenciando la cohesión social y el empleo estable, de calidad y en igualdad, especialmente profundizando en el desarrollo y cumplimiento de los acuerdos alcanzados con la administración y los empresarios en el marco de Dialogo Social.
 163. 2 Avanzar en materia de salud y prevención de riesgos laborales.
 164. 3 Defender un modelo de desarrollo extremeño basado en el equilibrio medioambiental, económico y social.
-

Propuestas para cada objetivo:

165. 1 **Impulsar el desarrollo de Extremadura con el cambio de modelo de crecimiento hacia otro más productivo, potenciando la cohesión social y el empleo estable, de calidad y en igualdad, especialmente profundizando en el desarrollo y cumplimiento de los acuerdos alcanzados con la administración y los empresarios en el marco de Dialogo Social.**
166. Transitar desde el modelo actual de crecimiento a una economía más productiva y sostenible, exigiendo el cumplimiento integrado de todas las medidas acordadas relacionadas con la calidad en el empleo y asegurar nuestra participación en el desarrollo de los instrumentos y herramientas que se contemplan en el marco del Diálogo social.
167. Potenciar la difusión y puesta en marcha de las medidas acordadas en los diversos acuerdos relacionados con la formación y el empleo, en el conjunto de las estructuras de nuestra organización, vinculándolas con la negociación colectiva. Establecer procedimientos de trabajo con Acción Sindical para el seguimiento de la negociación colectiva.
168. Exigir un Servicio Extremeño Público de Empleo eficaz en el desarrollo integral de las políticas activas de empleo con una mayor gestión directa e inversión en recursos humanos especializados que eviten la externalización.
169. Contribuir a que la Formación Profesional sea un eje central en la mejora del tejido productivo extremeño, buscando la coherencia entre la oferta educativa y formativa y las demandas del mercado de trabajo, garantizando la transversalidad de las políticas de género y la igualdad de oportunidades.
170. Avanzar compromisos de inversión por parte de las empresas y sobre tiempo para formación con reconocimiento, basado en itinerarios formativos certificables vinculados al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. La difusión de los Permisos Individuales de Formación en la empresa será potenciada por CCOO, normalizando el papel de la representación legal de los trabajadores en el diseño, control y seguimiento de los Planes de Formación.
171. Potenciar la defensa de principios de calidad, eficacia y equidad en la formación con un acceso a la formación sin discriminaciones de ningún tipo, que se adecue a los cambios productivos y de organización del trabajo. Ésta ha de garantizar de la mejor manera posible el mantenimiento de los puestos de trabajo y permitir la mejora laboral y profesional de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas.

172. Exigir la reordenación de la mano de obra agraria y potenciar nuestra intervención en el desarrollo rural, insistiendo en las políticas de diversificación económica que favorezcan la fijación de la población al territorio.
173. Desarrollar un área de trabajo respecto a la puesta en marcha de políticas territoriales de empleo, formación y desarrollo rural, con la red de delegaciones comarcales, la Secretaria de Formación y Empleo y el apoyo técnico de FOREM-Extremadura.
174. Desarrollar el órgano tripartito de lucha contra el fraude en el marco de la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social (ITSS).
175. Controlar el empleo externalizado de las administraciones públicas, con criterios de calidad en el mismo.
176. Resolver la pérdida de oportunidades que supone la inactividad de una gran parte de las 200.000 mujeres en edad de trabajar.
177. Normalizar las acciones positivas, tanto en las administraciones como en la empresa privada, en el acceso a la formación y al empleo de las personas con discapacidad
178. **2 Avanzar en materia de salud y prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género.**
179. Mejorar el control sobre las empresas para el cumplimiento de la normativa y ampliar nuestros instrumentos de intervención.
180. Desarrollar y aplicar el V Plan de Actuación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) 2008-2011 en Extremadura y participar de forma directa en cada uno de los 9 objetivos del plan, especialmente en aquellos que nos competen como agentes sociales para la mejora de las condiciones de trabajo y salud.
181. Intervenir en el control de los riesgos psicosociales.
182. Situar las enfermedades derivadas del trabajo en el centro de la prevención y la protección social. Seguir actuando de manera sostenida en la reducción de los accidentes de trabajo.
183. Contribuir a la visibilidad de los daños laborales y trabajar activamente para que las Mutuas asuman su responsabilidad.
184. Apoyar sindicalmente la actuación de los delegados y delegadas de prevención para que fuercen a las empresas y a los servicios de prevención a realizar evaluaciones que contemplen todos los riesgos y no sólo los de seguridad y mejoren de manera sustancial la vigilancia de la salud incluyendo siempre la perspectiva de género.
185. Llevar la salud laboral a la negociación colectiva y plantear la participación en la organización del trabajo como objetivo para hacer prevención actuando sobre las condiciones de trabajo. Rentabilizar los delegados y delegadas territoriales y sectoriales, potenciar los comités de seguridad y salud e intervenir sobre el origen de los problemas en materia de salud laboral. Promover unas condiciones de trabajo, justas saludables y democráticas, debe ser el objetivo de todo el sindicato.
186. Reformar y democratizar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social y mejorar la calidad de los servicios de prevención, a través de los sindicatos más representativos, en los consejos de dirección y órganos de decisión.

187. **3 Defender un modelo de desarrollo extremeño basado en el equilibrio medioambiental, económico y social.**
188. Promover un sistema energético basado en la eficiencia en todos los sectores y en el papel central de las energías renovables, así como apostar por una movilidad sostenible de personas y mercancías.
189. Impulsar la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con los riesgos medioambientales derivados del trabajo formando y asesorando a los cuadros sindicales, fomentando la negociación colectiva y participando en todos los ámbitos institucionales relacionados con el medio ambiente.

Los instrumentos de intervención y evaluación:

190. La Comisión de la Mesa de Empleo en materia de calidad en el empleo.
191. El Observatorio de Mercado como herramienta de análisis.
192. El Instituto de las Cualificaciones en Extremadura en el desarrollo del Catálogo de Cualificaciones.
193. La Fundación para la Formación en el Empleo para la extensión de la formación en el seno de la empresa.
194. Las intervenciones objetivas de CCOO en cualquiera de los órganos de participación institucional.
195. La negociación colectiva en materia de formación y empleo.
196. El Consejo General de la Formación Profesional (FP) como garante de seguimiento y control de la planificación de la formación para el empleo en Extremadura.
197. Los Planes de trabajo consensuados con las distintas federaciones.
198. El patronato de la fundación FOREM-Extremadura velará por el buen gobierno de los recursos de nuestra organización.
199. Los acuerdos de colaboración estables entre las distintas federaciones y FOREM Extremadura.
200. El Consejo General de Empleo como órgano de participación y control.
201. Los procedimientos de actuación en colaboración con las federaciones regionales para, a través de la I.T.S.S., canalizar el seguimiento del fraude en la contratación.
202. Las comisiones de seguimiento de los Programas Operativos FEDER, FSE y Fondos del Desarrollo Rural
203. El seguimiento de los planes de empleo locales y territoriales.
204. El Consejo de Formación para el Empleo de CCOO de Extremadura como órgano de planificación de nuestra oferta formativa.
205. La participación de nuestro sindicato en el Consejo Asesor de Medio Ambiente, en las Comisiones de Actividades Clasificadas, en Parques Nacionales, Naturales y Reservas importantes en Extremadura...
206. La actuación sindical en la empresa en materia de medio ambiente.
207. El seguimiento de indicadores tales como emisiones de gases de efecto invernadero, producción energética con energías renovables y desarrollo del empleo en el sector.

208. El diseño de intervenciones negociables que incluyan: análisis de las condiciones laborales, evaluación de riesgos, vigilancia de la salud y planes globales de salud que incluyan programas de intervención en drogodependencias.
209. El Servicio Sindical de Atención Integral a las Drogodependencias en Extremadura como servicio de información, apoyo, motivación, asesoramiento, evaluación, derivación, seguimiento e inserción de los trabajadores y trabajadoras afectados por el consumo abusivo de drogas.

EJE 3. EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Objetivos

210. **1 Avanzar en derechos e igualdad, ampliar la cobertura de negociación a quienes aún carecen de ella, mejorar las condiciones de trabajo y mejorar la estructura y articulación de la Negociación Colectiva.**
211. **2 Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.**
212. **3 Garantizar en la negociación colectiva las propuestas dirigidas a colectivos específicos.**
-

Propuestas de actuación para cada objetivo:

213. **1 Avanzar en derechos e igualdad, ampliar la cobertura de negociación a quienes aún carecen de ella, mejorar las condiciones de trabajo y mejorar la estructura y articulación de la Negociación Colectiva.**
214. Promover una política salarial que permita combinar la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios, reducir las diferencias salariales con relación a otras comunidades y la brecha salarial entre hombres mujeres, favoreciendo el crecimiento del empleo estable, el aumento de las inversiones productivas y la contención de precios.
215. Potenciar la estabilidad y seguridad en el trabajo, impulsando la contratación indefinida y regulando la utilización adecuada de la contratación temporal.
216. Impulsar la reducción de jornada y ordenación de los tiempos de trabajo y descanso, evitando regulaciones de la jornada basadas en la negociación individualizada entre empresa y trabajador, garantizando la participación sindical en la fijación y distribución de la jornada y posibilitando la conciliación de la vida personal y laboral para los trabajadores y trabajadoras.
217. Impulsar la organización de secciones sindicales en todas las empresas en las que tenemos una afiliación suficiente e incrementar su protagonismo directo en las relaciones laborales y los procesos de negociación en la empresa.
218. Potenciar y facilitar la cualificación y clasificación profesional de las personas trabajadoras en cualquier momento de su vida laboral incorporando la perspectiva de género.
219. **2 Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.**
220. Garantizar los derechos de igualdad de trato y oportunidades.

221. Impulsar la inclusión de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva.
222. Garantizar la presencia de mujeres en la negociación colectiva.
223. Impulsar la prioridad sindical de la igualdad en todas las federaciones.
224. Realizar informes sobre la evaluación del impacto de género en nuestras iniciativas sindicales.
225. **3 Garantizar en la negociación colectiva las propuestas dirigidas a colectivos específicos.**
226. Mejorar la situación laboral de las personas jóvenes, evitando las dobles escalas salariales, incluyendo cláusulas antidiscriminatorias y garantizando la igualdad de trato y la formación en razón del tipo de contrato.
227. Promover y conseguir la vinculación de los jóvenes a los procesos de negociación, de forma que se sientan partícipes de los logros y concededores directos de las dificultades para obtenerlos.
228. Combatir cualquier indicio de discriminación o desigualdad de trato en el trabajo hacia las personas inmigrantes.
229. Garantizar la aplicación de los derechos laborales y contractuales a este colectivo y la aplicación de condiciones de trabajo dignas.
230. Impulsar iniciativas que propicien la integración.
231. Priorizar el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad y reclamar la reserva de cuota para éstos.
232. Impulsar acuerdo de incremento de la contratación con carácter indefinido.
233. Trabajar sindicalmente con los trabajadores autónomos, con los límites que se establezca desde nuestra confederación sindical.

Los instrumentos de intervención y evaluación:

234. El análisis de acuerdos y convenios en materia salarial, de jornada y tiempos de trabajo.
235. El seguimiento de los datos sobre estabilidad y seguridad en el trabajo, regulando la utilización adecuada de la contratación temporal.
236. El incremento de la constitución de secciones sindicales en Extremadura.
237. Las iniciativas en materia de formación continua.
238. El análisis de las condiciones de trabajo sobre los derechos de igualdad de trato y oportunidades.
239. La evaluación de la implantación de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva.
240. Las estadísticas sobre la presencia de mujeres en la negociación colectiva.
241. La incorporación en la acción sindical de las federaciones de la materia de igualdad.
242. La utilización de evaluaciones sobre el impacto de género en nuestras iniciativas sindicales.
243. El análisis comparativo de las condiciones laborales de los jóvenes.

- 244. Las estadísticas con datos segregados por edad en la negociación colectiva.
- 245. La vigilancia sobre la discriminación o desigualdad de trato en el trabajo hacia las personas inmigrantes.
- 246. El cumplimiento sobre los derechos laborales y contractuales a este colectivo y la aplicación de condiciones de trabajo dignas.
- 247. Las iniciativas que propicien la integración.
- 248. El seguimiento del acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad.
- 249. Las iniciativas dirigidas a los trabajadores autónomos.

EJE 4. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL Y LA ACCIÓN SOCIAL

Objetivos:

- 250. **1 Reforzar el diálogo social.**
 - 251. **2 Utilizar la acción institucional para reforzar los ámbitos de actuación sindical de clase frente a los sindicatos corporativos.**
 - 252. **3 Diseñar mecanismos de respuestas sociopolíticas comarcales.**
 - 253. **4 La acción internacional.**
 - 254. **5 Avanzar en las políticas sociales en Extremadura.**
-

Propuestas para cada objetivo:

- 255. **1 Reforzar el diálogo social.**
- 256. Afianzar el diálogo social y la concertación como instrumento democrático y como estrategia de crecimiento, planteando a través del mismo nuestro modelo de desarrollo y cohesión social.
- 257. **2 Utilizar la acción institucional para reforzar los ámbitos de actuación sindical de clase frente a los sindicatos corporativos.**
- 258. Defender y fomentar la unidad de acción sindical en Extremadura en el diálogo social y los ámbitos institucionales generales y sectoriales, como sindicalismo de clase.
- 259. Relanzar y clarificar el papel del Consejo de Relaciones Laborales y el ASEC (Acuerdo Solución Extrajudicial de Conflictos) garantizando nuevos y mejores recursos para que puedan desarrollarse sus funciones y generar nuevos mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos laborales.

260. **3 Diseñar mecanismos de respuestas sociopolíticas comarcales.**

261. Posibilitar respuestas sociopolíticas y la representación institucional comarcal, perfilando la actuación entre las federaciones y la estructura regional.

262. **4 La acción internacional.**

263. Trabajar coordinadamente con la acción internacional confederal, con especial énfasis a las relaciones con Portugal e Iberoamérica como regiones preferentes para el desarrollo extremeño.

264. **5 Avanzar en las políticas sociales en Extremadura.**

265. Trabajar en la aplicación instrumental y control de la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia en Extremadura.

266. Proponer un plan de accesibilidad para Extremadura, encaminado a la inserción social y laboral de las personas con discapacidad.

267. Establecer los mecanismos de control necesarios en aras de garantizar la no discriminación social o laboral de los trabajadores inmigrantes, buscando la incorporación social y laboral en igualdad de condiciones.

268. Exigir al Gobierno de Extremadura respuestas adecuadas a las necesidades de vivienda de la población extremeña, generando una oferta suficiente de suelo de titularidad pública o privada para posibilitar la construcción, adquisición o alquiler con precios asequibles para los distintos niveles de renta.

Los instrumentos de intervención y evaluación:

269. El diálogo social y la concertación. La capacidad de generar acuerdos y el grado de consecución de nuestro modelo de desarrollo y cohesión social en los procesos de diálogo social.

270. La unidad de acción sindical en los ámbitos del diálogo social e institucional en los planos generales y sectoriales de Extremadura. La capacidad de acciones coordinadas y conjuntas.

271. Las acciones conjuntas con Portugal.

272. Las acciones orientadas a establecer relaciones con países iberoamericanos.

273. Los nuevos y mejores recursos para el desarrollo del Consejo de Relaciones Laborales y el Acuerdo de Resolución Extrajudicial de Conflictos (ASEC). El número de actuaciones en la resolución extrajudicial de conflictos colectivos e individuales.

274. Las respuestas sociopolíticas y la representación institucional en las comarcas.

275. La aplicación y el control en Extremadura de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia.

276. La aplicación y el control del plan de accesibilidad para personas con discapacidad de Extremadura.

277. Los mecanismos de control para la incorporación social y laboral en igualdad de condiciones de los inmigrantes.

278. La atención a las necesidades de vivienda en Extremadura, la oferta de suelo y la adquisición o alquiler de viviendas.

EJE 5. EL SINDICATO COMO ESTRUCTURA

Objetivos:

- 279. 1 Reforzar el modelo organizativo y optimizar la gestión de los recursos.
 - 280. 2 Consolidar y aumentar la representación y la afiliación.
 - 281. 3 Impulsar una mayor participación de las mujeres en nuestra organización para seguir progresando en nuestro modelo de sindicato de hombres y mujeres.
 - 282. 4 Mejorar la comunicación hacia la afiliación y la estructura sindical incorporando la perspectiva de género.
 - 283. 5 Fortalecer la Formación Sindical como un derecho y como instrumento para mejorar la eficacia sindical. La formación es la base de la conciencia sindical.
-

Propuestas para cada objetivo:

- 284. 1 **Reforzar el modelo organizativo y optimizar la gestión de los recursos.**
- 285. Reforzar nuestra organización para ser el mejor referente para la clase trabajadora.
- 286. Fortalecer el trabajo cooperativo entre las organizaciones, aprovechando las sinergias de las diferentes estructuras.
- 287. Establecer un método de coordinación planificado, posibilitando la participación sistemática de los delegados y delegadas comarcales en el Comité Regional.
- 288. Introducir de forma sistemática en el debate de los órganos la conexión entre los aspectos generales y los sectoriales.
- 289. Desarrollar el mapa comarcal, desde el ámbito territorial y sectorial.
- 290. Continuar en camino de gestión que nos marca la hoja de ruta confederal.
- 291. Vincular el trabajo de las secciones sindicales y los delegados de personal con los trabajadores y con el sindicato en general.
- 292. Promover la participación más activa de los trabajadores en general y de los jóvenes especialmente.
- 293. Racionalizar nuestros recursos humanos, con el objetivo de optimizar la atención a la afiliación en particular y del conjunto de la clase trabajadora en Extremadura.
- 294. Analizar nuestra realidad para optimizar nuestro esquema organizativo a la sociedad extremeña.
- 295. Mejorar los procedimientos informáticos.
- 296. Implementar el portal de trabajo de CCOO de Extremadura para que todos los usuarios lo utilicen.

297. Incorporar al activo sindical a mujeres y jóvenes, para representar mejor a toda la clase trabajadora.
298. **2 Consolidar y aumentar la representación y la afiliación.**
299. Renovar y extender la representación es una labor prioritaria vinculando de manera eficaz la acción sindical con la electoral.
300. Las elecciones sindicales son una gran prioridad de nuestra actuación sindical y por tanto la responsabilidad de primer orden del conjunto de la organización, por ello es preciso reforzar la corresponsabilidad de las federaciones para mejorar sustancialmente los resultados. Complementariamente los equipos multirramas son un recurso más para mejorar los resultados planificando su trabajo en coordinación con las federaciones regionales.
301. Evaluar la evolución electoral y analizar los diversos datos que ofrecen nuestras herramientas electorales para establecer planes estratégicos de mejora electoral, temporalizados y evaluados.
302. Corregir la elevada tasa de no afiliación entre el conjunto de nuestra representación electoral. Incorporar más mujeres y jóvenes es preciso para representar mejor a toda la clase trabajadora
303. **3 Impulsar una mayor participación de las mujeres en nuestra organización para seguir progresando en nuestro modelo de sindicato de hombres y mujeres.**
304. Reforzar la presencia de las mujeres en la representación electoral en las empresas y en los órganos de dirección del sindicato estableciendo planes específicos de afiliación, promoviendo la paridad de mujeres y hombres en los órganos de dirección del sindicato y su estructura.
305. Mejorar el funcionamiento de nuestra organización y en especial la organización del tiempo de trabajo sindical y diseño de actividades, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
306. Adoptar medidas para conseguir que los objetivos que nos marcamos en cuanto a la presencia de mujeres en los procesos congregales y órganos de dirección sea efectiva.
307. **4 Mejorar la comunicación hacia la afiliación y la estructura sindical.**
308. Comprometer a las Federaciones Regionales en la configuración del Área de Comunicación que encauce las necesidades informativas y comunicativas de su estructura regional y permita, más allá del trabajo coordinado, una acción comunicativa corporativa hacia la afiliación.
309. Consolidar la publicación de Extremadura, Gaceta Sindical con criterios de profesionalidad, autofinanciación y calidad informativa.
310. Coordinar y encauzar la presencia de la organización en los medios de comunicación garantizando una relación eficaz con los mismos.
311. Extender la formación en materia comunicativa a todos los miembros de las estructuras regionales que tienen relación con los medios de comunicación.
312. Consolidar en los instrumentos de comunicación del sindicato la igualdad de oportunidades y trato mediante la utilización de un lenguaje libre de sexismo y evitando cualquier otra forma de discriminación visual o gráfica e incrementando la generación de noticias en los medios para hacer más visible el compromiso de CCOO con la igualdad de género y no discriminación.
313. Establecer el “árbol de distribución” de la comunicación interna, señalando claramente los emisores y receptores de la misma, así como los canales intermedios.

314. Prefigurar y extender el uso de los formatos para la comunicación interna: circulares, comunicados, informes y disponer de una base de datos permanentemente actualizada de los destinatarios de la comunicación interna: responsables sindicales, de comunicación, de secciones sindicales,...
315. Poner en marcha el uso de las nuevas tecnologías para la comunicación interna: video conferencia, SMS, correos electrónicos y abrir espacios en la página WEB de participación.
316. Promover el acceso de la organización a las TV públicas.
317. **5 Fortalecer la Formación Sindical como un derecho y como instrumento para mejorar la eficacia sindical. La formación es la base de la conciencia sindical.**
318. Formar sindicalmente a nuestros representantes en la empresa y a toda nuestra estructura.
319. Entender la formación sindical como un derecho y un deber para todas las personas que tienen alguna responsabilidad en la estructura, incorporando la transversalidad de género en los planes de formación y la formación en género e igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
320. Implementar el nuevo plan de Formación Sindical con carácter de oferta en coordinación con la Confederación.
321. Aumentar la cualificación de la representación legal de los trabajadores (R.L.T.) Ésta ha de ir ligada a la acción sindical, huyendo de la formación por la formación.

Los instrumentos de intervención y evaluación:

322. La evolución en representación electoral.
323. La evolución en el incremento afiliativo.
324. Los análisis de evolución electoral y la evaluación de los planes estratégicos para mejorar los resultados con la participación de las federaciones y la estructura de la unión regional.
325. El balance sobre las iniciativas interfederales y de cooperación.
326. La extensión del funcionamiento en las comarcas.
327. Las nuevas inversiones en mejora de locales.
328. La evolución de la afiliación en cuanto a la incorporación de jóvenes.
329. La evaluación sistemática de la evolución de la edad media de nuestra afiliación y la implantación por tramos de edad.
330. La aplicación de la hoja de ruta.
331. Los informes bienales sobre la evolución de la participación de mujeres en los ámbitos de representación, negociación, y órganos del sindicato.
332. La extensión de nuestros sistemas informáticos y de los instrumentos aplicados a la comunicación con el uso de nuevas tecnologías.
333. El desarrollo del área de comunicación y la homologabilidad de las políticas de comunicación.

334. El análisis sobre nuestras publicaciones, tanto en formatos tradicionales como los que utilizan las nuevas tecnologías.
335. La utilización de las nuevas tecnologías en acciones específicas dirigidas a jóvenes. Se buscarán los procedimientos que conecten mejor con las nuevas maneras de comunicación que están utilizando los jóvenes.
336. El análisis de nuestra comunicación desde la perspectiva de género y la utilización de un lenguaje libre de sexismos y no discriminatorio hacia las mujeres.
337. La extensión de nuestra imagen corporativa, la profesionalización y la coherencia de nuestra comunicación en el plano interno y externo.
338. La incorporación de las nuevas tecnologías para mejorar nuestra comunicación, incorporando procedimientos nuevos que empiecen a sustituir en algunas ocasiones a los tradicionales mediante el uso de intranet, chat, videoconferencias...
339. El análisis anual de la presencia de la organización en los medios de comunicación regionales (demanda y oferta).
340. La realización de una auditoría de comunicación interna y externa en coordinación y conjunción con CCOO confederal.
341. La presentación de un informe bienal al Consejo Regional del estado de la comunicación interna y externa.
342. Las campañas coordinadas entre la Secretaría de Comunicación, la secretaría promotora de la campaña y la Secretaría de Organización y Finanzas.
343. La coordinación con la Secretaría de Organización en la disponibilidad de las bases de datos de las estructuras internas.
344. El balance de los planes de formación en sus distintas vertientes.



ESTATUTOS

8º CONGRESO DE CCOO DE EXTREMADURA

Aprobado por el Consejo Regional del 8 de julio de 2008

ÍNDICE

Definición de principios	37
I. Definición de CCOO de Extremadura	39
Artículo 1. Definición de CCOO de Extremadura	39
Artículo 2. Estatutos y Reglamentos	40
Artículo 3. Domicilio Social	40
Artículo 4. Emblema	41
Artículo 5. Ámbito territorial y profesional	41
II. Afiliación. Derechos y deberes	41
Artículo 6. Afiliación	41
III. Estructura de CCOO de Extremadura	41
Artículo 7. Niveles de estructuración o integración	41
Artículo 8. Configuración de CCOO de Extremadura	42
Artículo 9. Federaciones o Sindicatos Regionales	42
Artículo 10. Las Delegaciones Comarcales	43
Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato	43
Artículo 12. Responsabilidad de CCOO de Extremadura	44
IV. Órganos de Dirección, Coordinación y Cargos de Representación de CCOO de Extremadura	45
Artículo 13. Órganos de dirección, coordinación y cargo de representación de CCOO de Extremadura	45
Artículo 14. El Congreso Regional	45
Artículo 15. Las Conferencias Regionales	46
Artículo 16. El Consejo Regional	47
Artículo 17. La Ejecutiva Regional	48
Artículo 18. El Comité Regional	49
Artículo 19. Secretario General o Secretaria General de CCOO de Extremadura	50
Artículo 20. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de CCOO de Extremadura	50
V. Órganos de Garantía y Control	51
Artículo 21. La Comisión de Garantías de CCOO de Extremadura	51
Artículo 22. La Comisión de Control Administrativo y Finanzas	51
VI. Acción Sindical	52
Artículo 23. Principios generales de la acción sindical de CCOO Extremadura	52

VII. Fundaciones y Servicios Técnicos	52
Artículo 24. Fundaciones	52
Artículo 25. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO de Extremadura	52
VIII. Finanzas y Administración	53
Artículo 26. Principios de la actuación económica	53
Artículo 27. Patrimonio y financiación de CCOO de Extremadura	53
Artículo 28. Balances y presupuestos de CCOO de Extremadura	53
IX. Disolución de CCOO de Extremadura	54
Artículo 29. Disolución de CCOO de Extremadura	54
Anexo a los Estatutos de CCOO de Extremadura aprobados en el Congreso Regional	54

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

CCOO de Extremadura como organización confederada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (C.S. de CCOO) se inspira en sus mismos principios:

5

Reivindicativo y de clase

CCOO, reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las 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.

10

Unitario

La C.S. de CCOO mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del 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. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, la C.S. de CCOO se compromete a:

20

- a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.
- b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

25

30

Democrático e independiente

La independencia de la C.S. de CCOO 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.

35

Las asambleas de afiliados, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la C.S. de CCOO y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La C.S. de CCOO asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

40

45

Participativo y de masas

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores exigen protagonismo directo, la C.S. de CCOO se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

50

CCOO promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora.

55

De hombres y mujeres

La C.S. de CCOO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca.

5

Para ello CCOO se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para avanzar hacia la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato.

10

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 esta se produce contra menores.

Asimismo, la C.S. de CCOO 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.

La C.S. de CCOO, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar 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.

La C.S. de CCOO defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la C.S. de CCOO, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado español.

La C.S. de CCOO desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó.

Internacionalista

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la C.S. de CCOO afirma lo siguiente:

- a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.

- b) La C.S. de CCOO colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial. —
—
—
- c) De igual manera, la C.S. de CCOO 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 trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos. 5
—
—
- d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales. —
—
10
—
—

Pluriétnico y multicultural

—
—

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras 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. 15
—
—

Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en España, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de nuestra organización, coherentes con nuestra reivindicación de conseguir esto mismo en todos los ámbitos de la sociedad. 20
—
—
—
—
—
—

I. DEFINICIÓN DE CCOO DE EXTREMADURA

—
—
—
—

Artículo 1. Definición de CCOO de Extremadura

30
—
—

CCOO de Extremadura como organización sindical democrática y de clase está integrada por sindicatos o federaciones regionales, en los que a su vez se agrupan secciones sindicales de empresas o centros de trabajo en los que tienen cabida todos los trabajadores y todas las trabajadoras de Extremadura que, con independencia de sus convicciones personales, políticas, filosóficas, éticas o religiosas de su raza, sexo o edad aceptan y practican la política sindical de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (C.S. de CCOO) aprobada en sus distintos órganos de dirección, su programa, su funcionamiento administrativo y financiero y los presentes estatutos. Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente, en los centros de trabajo. CCOO de Extremadura pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia: 35
—
—
—
—
—
—
40
—
—

- a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un empleo estable y con derechos. —
—
45
—
—
- b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras. —
—
—
- c) La consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito laboral. 50
—
—
- d) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa. —
—
—
- e) La solidaridad internacional con los trabajadores y trabajadoras de todos los países. 55
—
—

- f) La integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras y de los pensionistas y jubilados y jubiladas en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.
- g) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.
- h) La protección del medio ambiente y la consecución de un modelo de desarrollo sostenible.

Para ello CCOO de Extremadura desarrolla su actividad sindical a través de:

- a) La negociación colectiva.
- b) La concertación social.
- c) La participación institucional y social.
- d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras.
- e) 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.
- f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

CCOO de Extremadura forma parte como organización confederada de la C.S. de CCOO, disponiendo de los derechos y deberes que como tal le confieren el marco estatutario y normativo de la C.S. de CCOO.

CCOO de Extremadura adopta la forma jurídica de sindicato 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

Los presentes Estatutos, junto a los de la C.S. de CCOO, regulan el funcionamiento y estructura de CCOO de Extremadura, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas. Configuran, con su desarrollo reglamentario propio y el de los Estatutos de la C.S. de CCOO, una normativa común básica indisponible e inmodificable por las normas de las organizaciones y estructuras integradas en CCOO de Extremadura. Vinculan a todas las estas estructuras y organizaciones y a su afiliación.

Los órganos de dirección competentes aprobarán el desarrollo reglamentario de los presentes Estatutos que vincularán igualmente a todas las estructuras y organizaciones integradas en CCOO de Extremadura al igual que a sus afiliados y afiliadas.

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

Los Estatutos y Reglamentos de CCOO de Extremadura serán publicados para su general conocimiento.

Artículo 3. Domicilio Social

CCOO de Extremadura tendrá como domicilio social el de la Avenida Juan Carlos I, 47, 06800, Mérida. Los órganos competentes podrán acordar el cambio a otro lugar.

Artículo 4. Emblema

El emblema de CCOO de Extremadura, 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, superpuesto con otro rectángulo con la bandera de Extremadura. El diseño de este emblema podrá ser modificado por el Consejo Regional a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional.

Artículo 5. Ámbito territorial y profesional

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

II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES

Artículo 6. Afiliación

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

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

III. ESTRUCTURA DE CCOO DE EXTREMADURA

Artículo 7. Niveles de estructuración o integración

CCOO de Extremadura por el carácter esencialmente único de la clase trabajadora se estructura en dos niveles:

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

Artículo 8. Configuración de CCOO de Extremadura

CCOO de Extremadura integra a las siguientes Federaciones o Sindicatos Regionales y demás estructuras en ellos integrados:

- Federación o Sindicato Regional de Actividades Diversas de CCOO de Extremadura.
- Federación Sindical o Sindicato Regional de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO de Extremadura.
- Federación o Sindicato Regional de Agroalimentaria de CCOO de Extremadura.
- Federación o Sindicato Regional de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO de Extremadura.
- Federación o Sindicato Regional de Comunicación y Transporte de CCOO de Extremadura.
- Federación o Sindicato Regional de Construcción, Maderas y Afines de CCOO de Extremadura.
- Federación o Sindicato Regional de Enseñanza de CCOO de Extremadura.
- Federación o Sindicato Regional Minerometalúrgico de CCOO de Extremadura.
- Federación o Sindicato Regional de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Extremadura.
- Federación o Sindicato Regional de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO de Extremadura.
- Federación o Sindicato Regional de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Extremadura.
- Federación o Sindicato Regional de Industrias Textil- Piel, Químicas y Afines de CCOO de Extremadura.

La denominación de dichos organismos podrá ser modificada por el Consejo Regional a propuesta de los órganos de dirección correspondientes de los mismos. Igualmente se modificarán aquellos que vieran modificada su denominación, fruto de la fusión correspondiente amparada en los Estatutos de la C.S. de CCOO.

Artículo 9. Federaciones o Sindicatos Regionales

1. Las Federaciones o Sindicatos Regionales, con todas sus estructuras integradas forman parte de CCOO de Extremadura a la vez que de su correspondiente Federación Estatal de rama. A estas Federaciones o Sindicatos Regionales le serán de aplicación los presentes Estatutos y su desarrollo reglamentario, no pudiendo disponer de estatutos propios. Los órganos correspondientes de CCOO de Extremadura podrán autorizar a las estructuras y organizaciones en ella integradas a registrarse a los solos efectos de cumplir lo estipulado en la Ley 11/85 de 2 de Agosto, sin que ello les faculte para la realización de actuaciones económico fiscales independientes que se desarrollarán a través de CCOO de Extremadura o de su Federación Estatal correspondiente. Por tanto, conforme a dicha Ley, tienen personalidad jurídica propia.
2. Las Federaciones o Sindicatos Regionales listados en el artículo 8, estructuras y organizaciones en ellos integrados, aceptan los Estatutos y programa de CCOO de Extremadura, su política sindical, organizativa y de administración y finanzas, así como los acuerdos emanados de sus órganos de dirección.

3. Las Federaciones y/o Sindicatos Regionales, dentro de sus competencias, podrán dotarse de los órganos y estructuras que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones sindicales. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de CCOO de Extremadura, a través de los órganos de dirección, participación y coordinación de que formen parte; así como de su aplicación y ejecución en el ámbito que le sea propio. 5
4. Tienen la responsabilidad de la dirección en su ámbito respectivo. No obstante, en aquellos temas que por su especial relevancia y trascendencia revistan un interés sindical general, podrán los órganos de CCOO de Extremadura recabar su intervención y asumir su responsabilidad en la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el Título VI de los presentes estatutos. 10
5. Las Federaciones o Sindicatos Regionales y las estructuras y organizaciones en ellas integrados aceptan expresamente la actuación e las Comisiones de Garantía y de Control Financiero de CCOO de Extremadura, así como las medidas disciplinarias que por sus órganos competentes les pudieran ser impuestas. 15

Artículo 10. Las Delegaciones Comarcales

1. La Delegación Comarcal es la estructura territorial de la que se dota CCOO de Extremadura, para desarrollar su dimensión sociopolítica en dicho ámbito. 20
2. Las delegaciones comarcales se constituirán por decisión expresa del Consejo Regional, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional. 25
3. Las delegaciones comarcales tendrán como competencias, en nombre de CCOO de Extremadura, desarrollar el trabajo socio político en las localidades de su demarcación, las relaciones con los ayuntamientos y mancomunidades de municipios, instituciones locales y comarcales, organizaciones sociales, políticas, etc. Así como el seguimiento y coordinación de la actividad sindical general en conjunción y conexión con el resto de estructuras de CCOO de Extremadura. 30
4. Los órganos competentes de CCOO de Extremadura, determinarán la composición y configuración de las delegaciones comarcales, que como mínimo dispondrán de un Delegado o Delegada Comarcal, elegido por el Consejo Regional a propuesta de la Comisión Ejecutiva Regional y con poderes delegados por el Secretario o Secretaria General de CCOO de Extremadura para la representación institucional, y una Comisión Coordinadora Comarcal integrada por este delegado o delegada y un miembro elegido por cada una de las federaciones/sindicatos regionales y federaciones/sindicatos provinciales carentes de estructuración regional. 40

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. 45

Los candidatos y candidatas a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CCOO 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. 50

En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura. 55

— 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 asam-
— bleas de segundo nivel y sucesivos, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de muje-
— res sea igual o superior al 30% del total de la afiliación guardaran la proporción del 60/40% para cada uno
5 de los sexos. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candi-
— daturas incorporaran como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en
— dicha organización incrementado en un 10% del total de la afiliación femenina.

— En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel el número de hombres y mujeres que inte-
10 gran 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 corres-
— pondiente.

— Respecto a la ubicación de las candidatas y candidatos en la configuración de las candidaturas se estará a
15 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 tra-
20 vés 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:

- a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos y candidatas como puestos a elegir.
25
- b) Sólo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 por 100 de los delega-
— dos o delegaciones presentes.
- c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos y can-
30 didatas 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 o elegida el candidato o candida-
35 ta de más antigüedad en la afiliación y de ser la misma se decidirá el de menor edad.
- d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos o candidatas por el orden en que figuren
— en la candidatura.
- e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y
40 Finanzas, la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.
- f) En los casos de elecciones para los órganos de representación institucional, la forma de distribu-
— ción de puestos será por el sistema mayoritario.
- g) En los casos de elecciones para delegados o delegadas a los Congresos o Asambleas Congresuales se
45 estará a lo que se disponga en las normas aprobadas para el proceso congresual correspondiente.

50 **Artículo 12. Responsabilidad de CCOO de Extremadura**

- 1. CCOO Extremadura no responderá de los actos y obligaciones contraídos por los organismos lis-
— tados en el artículo 8 de los presentes estatutos, si éstos no hubieran cumplido los acuerdos que
55 en materia financiera y patrimonial haya adoptado los órganos competentes de CCOO de

Extremadura. Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de CCOO de Extremadura.

2. CCOO de Extremadura no responderá de la actuación sindical de las Federaciones o Sindicatos Regionales y las estructuras en estas integradas, adoptada por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias salvo en los supuestos previstos en los artículos 9 y 23 (acción sindical) de estos Estatutos.

IV. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y CARGOS DE REPRESENTACIÓN DE CCOO DE EXTREMADURA

Artículo 13. Órganos de dirección, coordinación y cargo de representación de CCOO de Extremadura

Los órganos de dirección de CCOO de Extremadura son:

- a) El Congreso Regional.
- b) La Conferencia Regional.
- c) El Consejo Regional.
- d) La Ejecutiva Regional.

Los órganos de coordinación de CCOO de Extremadura son:

- a) El Comité Regional.
- b) El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Regional.

El cargo de representación CCOO de Extremadura es el Secretario o Secretaria General de CCOO de Extremadura con las funciones y competencias que le otorgan los presentes Estatutos.

Artículo 14. El Congreso Regional

El Congreso Regional es el máximo órgano deliberante y decisorio de CCOO de Extremadura.

A - Composición:

El Congreso Regional una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o la Secretaria General de CCOO de Extremadura, la Ejecutiva Regional y por representantes elegidos por las estructuras de las organizaciones de rama integradas en CCOO de Extremadura en proporción a la media de sus cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y delegadas al Congreso se elegirán mediante normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

B - Funcionamiento:

1. El Congreso ordinario se convocará cada cuatro años.
2. El Congreso Extraordinario podrá ser convocado cuando así lo apruebe el Consejo Regional por mayoría absoluta o las organizaciones integradas en CCOO de Extremadura que sumen al menos dos tercios de los cotizantes.
3. Los congresos ordinarios serán convocados con seis meses de antelación, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán con tres meses de antelación, el reglamento y el informe general con un mes y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.
4. Todos los acuerdos del congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto modificar los Estatutos, que requerirán mayoría de dos tercios.
5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso se establecerá por el Consejo Regional.

C - Funciones del Congreso Regional:

1. Determinar la línea general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas de CCOO de Extremadura.
2. Aprobar y modificar el programa de CCOO de Extremadura.
3. Aprobar y modificar los Estatutos de CCOO de Extremadura.
4. Aprobar la composición del Consejo Regional.
5. Elegir al Secretario o Secretaria General de CCOO de Extremadura, mediante sufragio libre y secreto.
6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de CCOO de Extremadura, mediante sufragio libre y secreto.
7. Elegir a la Ejecutiva Regional, mediante sufragio libre y secreto.
8. Decidir por acuerdo de los 4/5 del Congreso sobre la disolución de CCOO de Extremadura.

Artículo 15. Las Conferencias Regionales

Entre congresos y a propuesta de la Ejecutiva Regional se podrá acordar por el Consejo Regional la celebración de conferencias regionales para debatir y establecer la posición de CCOO de Extremadura, con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política de CCOO en Extremadura en la línea de lo aprobado en sus congresos. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de CCOO de Extremadura y no podrán contradecir los acuerdos adoptados por el Congreso Regional.

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

Artículo 16. El Consejo Regional

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

El número de miembros vendrá determinado por lo que disponga el Congreso Regional.

A - Composición:

El Consejo Regional estará compuesto por:

1. El Secretario o Secretaria General de CCOO de Extremadura.
2. La Ejecutiva Regional.
3. Los delegados y las delegadas comarcales.
4. El resto estará compuesto por representantes de las estructuras de rama integradas en CCOO de Extremadura en proporción a los cotizantes previstas en el artículo 13. Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el reglamento del Consejo Regional con los mismos criterios anteriores. Los Secretarios y las Secretarías Generales de las organizaciones integradas en CCOO de Extremadura son miembros del Consejo Regional y forman parte de la cuota de delegados y delegadas que a éstas le correspondan. El resto de miembros serán elegidos en su respectivo Consejo necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el Artículo 11 de los Estatutos Confederales.

El Consejo Regional, a propuesta de la Ejecutiva Regional incorporará a sus reuniones con voz pero sin voto a miembros de la C.S. de CCOO cuya presencia o asesoramiento considere oportunas.

B - Funcionamiento:

1. El Consejo Regional será convocado por la Ejecutiva Regional, con carácter ordinario al menos cuatro veces al año y con carácter extraordinario cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo. En este supuesto deberá celebrarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.
2. Las resoluciones y decisiones del Consejo Regional se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos que estatutariamente se establezca otra fórmula.

C - Funciones:

1. Discutir y decidir sobre la política general de CCOO de Extremadura entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Ejecutiva Regional.
2. Convocar el Congreso Regional y aprobar las normas que regulan el proceso congresual. Los principios y reglas establecidos en dichas normas deben ser respetados y observados por las respectivas normas de que se doten las organizaciones integradas en CCOO de Extremadura para sus respectivos Congresos.
3. Aprobará anualmente el presupuesto de ingresos y gastos, así como el balance económico y cuenta de resultados a propuesta de la Ejecutiva Regional.

- 4. Conocerá los informes elaborados por las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas.
- 5. Convocará las Conferencias Regionales.
- 5 — 6. El Consejo Regional por mayoría absoluta podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Ejecutiva Regional, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.
- 10 — 7. El Consejo Regional aprobará además de su propio reglamento de funcionamiento aquellos que por derivación de lo estipulado en los Estatutos Confederales, tengan necesidad de adaptación en el ámbito de CCOO de Extremadura.
- 15 — 8. Aprobar los reglamentos de funcionamiento de las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y de Finanzas de CCOO de Extremadura.
- 9. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos.
- 20 — 10. Los acuerdos y resoluciones del Consejo Regional serán de obligado cumplimiento para todas las estructuras y organizaciones que componen CCOO de Extremadura.
- 11. En la primera reunión de cada año, aprobará a propuesta de la Comisión Ejecutiva los temas que deberá tratar el Comité Regional en sus cuatro reuniones ordinarias.
- 25 — 12. Modificar las denominaciones de las Organizaciones Regionales recogidas en el Artículo 8, 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 Regionales vigentes.

30

Artículo 17. La Ejecutiva Regional

— La Ejecutiva Regional es el órgano de dirección de CCOO de Extremadura que lleva a la práctica las decisio-
35 — nes y directrices adoptadas por el Consejo Regional y el Congreso Regional. Funcionará colegiadamente convocada por el Secretario/a General o por una tercera parte de sus miembros. El Congreso Regional fijará su n1 y elegirá a sus miembros a propuesta de la Comisión de Candidaturas.

— La Ejecutiva creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor
40 — desarrollo de las funciones que tiene encomendadas. Elegirá a los responsables de área y secretarías de entre sus miembros configurando éstos, junto con el secretario o la secretaria general, la Comisión Permanente de la Ejecutiva Regional para atender la dirección y decisiones cotidianas entre reuniones de la misma. Potenciará la creación de las secretarías de la mujer entre las organizaciones que confirman CCOO de Extremadura e impulsará las que ya existen.

45

— Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Ejecutiva CCOO
— de Extremadura.

— Los miembros de la Ejecutiva Regional podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cual-
50 — quiera de los órganos de las organizaciones y estructuras integradas en CCOO de Extremadura, de los que serán informadas las estructuras intermedias.

— Con el fin de garantizar su funcionamiento regular la Ejecutiva Regional dispondrá de un reglamento interno.

55

Funciones de la Ejecutiva Regional:

- a) Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Consejo y el Congreso. —
- b) Asegurar la dirección permanente de CCOO de Extremadura, deliberando y tomando las decisiones oportunas entre consejo y consejo. 5
- c) Asegurar la dirección, organización y funcionamiento de todos los servicios de CCOO de Extremadura. —
- d) Nombrar y cesar al personal de los servicios de CCOO de Extremadura. 10
- e) Coordinar las actividades del Consejo Regional, de las secretarías y de los servicios técnicos de CCOO de Extremadura. —
- f) Mantener contactos periódicos, a través de las distintas secretarías con todas las estructuras y organizaciones integradas en CCOO de Extremadura. 15
- g) Llevar la responsabilidad de todas las publicaciones de CCOO de Extremadura, al tiempo de nombrar a sus responsables. 20
- h) Responderá ante el Congreso al término de su actuación y ante el Consejo entre Congresos. —
- i) Nombrar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades, servicios y departamentos dependientes de CCOO de Extremadura. 25
- j) Conocer la situación financiera y patrimonial del conjunto de estructuras y organizaciones integradas en CCOO de Extremadura a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías internas y externas y cualquier otro procedimiento legal o convencional, así como recabar ante las entidades financieras cuanta información estime necesaria sobre los activos y pasivos de las mismas. 30

Artículo 18. El Comité Regional

Es el órgano para la coordinación regional compuesto por la Comisión Ejecutiva Regional y por los secretarios y secretarías generales de las organizaciones constituidas listadas en el art. 8, en los que concurren las máximas responsabilidades de dirección de CCOO de Extremadura. 35

Este órgano participa en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación, en especial lo referido a las estrategias de dialogo social y negociación colectiva, gestión de recursos regionales y fusiones federativas, de manera previa al inicio del proceso estatuario establecido, además de todos los temas propuestas en desarrollo del art. 16. c) y aquellas otras que por razones de necesidad proponga el propio Comité Regional o la Comisión Ejecutiva Regional. 40

Preparará las reuniones del Consejo Regional. —

El Comité Regional se reunirá al menos cuatro veces al año. 50

Artículo 19. Secretario General o Secretaria General de CCOO de Extremadura

- a) Es el representante legal y público de CCOO de Extremadura. Actúa bajo acuerdo colegiado del Consejo y de la Comisión Ejecutiva, siguiendo el principio de dirección colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de CCOO de Extremadura.
- b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos.
- c) Podrá delegar las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de CCOO de Extremadura.
- d) En caso de ausencia de cualquier índole, la Ejecutiva colegiadamente asumirá las funciones recogidas al Secretario/a General y durante el período que dure la ausencia.
- e) Si entre Congreso y Congreso el Secretario o la Secretaria General dimitiese o falleciese, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Regional. Su mandato alcanzará hasta el próximo Congreso ordinario o hasta un Congreso extraordinario, convocado para tal fin, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.
- f) Presidirá las reuniones del Consejo y de la Comisión Ejecutiva.
- g) El Secretario o la Secretaria General no podrá ser reelegido o reelegida por más de dos mandatos consecutivos, ampliables a un tercero excepcionalmente.
- h) Presentará el Informe al Congreso Regional en nombre del Consejo, así como los Informes a los Consejos Regionales en nombre de la Comisión Ejecutiva, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

Artículo 20. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de CCOO de Extremadura

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

- Alcalde o Alcaldesa o Concejal o Concejala.
- Miembro de las Cortes Generales.
- Miembro de la Asamblea de Extremadura.
- Miembro del Gobierno del Estado o de la Junta de Extremadura.
- Cualquier cargo o designación directa por parte del Gobierno del Estado, de la Junta de Extremadura, de sus organismos autónomos o empresas públicas.
- Secretario o Secretaria General de un partido político, de cualquier ámbito.
- Responsabilidad directa de una Secretaría o frente de trabajo permanente en un partido político, en cualquier ámbito.
- Ser candidato o candidata a algunos de los cargos públicos señalados anteriormente.

- Será incompatible ser responsable de una secretaría de CCOO de Extremadura, y Secretario/a General o miembro de una ejecutiva con responsabilidades directas, en otras organizaciones de CCOO de Extremadura. —
- Dirigir y/o formar parte del consejo de administración u órganos de dirección o gestión de empresas, fundaciones, etc. cuyos fines sean los de colaborar o llevar a cabo actividades empresariales relacionadas con las actividades y servicios del sindicato o dependientes de éste. 5 —

El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que este desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano donde estuviere encuadrado. 10 —

V. ÓRGANOS DE GARANTÍA Y CONTROL 15

Artículo 21. La Comisión de Garantías de CCOO de Extremadura 20

La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual de los/as afiliados/as como de carácter colectivo, sobre las organizaciones que prevén los presentes Estatutos. Interviene así mismo en cuantas reclamaciones sobre la violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos le efectúen los miembros o las organizaciones integradas en CCOO de Extremadura, que generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección regionales. 25 —

La Comisión de Garantías será elegida por el Congreso Regional y estará compuesta por cinco miembros que no podrán ser cargos directivos de los órganos de CCOO de Extremadura, ni en las integradas por ella. Elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo Regional y que se hará público en los órganos de expresión regionales. Someterá al Congreso el balance de su actuación en el período comprendido entre Congreso y Congreso. 30 —

En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros, las vacantes que se puedan producir entre Congreso y Congreso serán cubiertas mediante elección por el Consejo. 35 —

Las resoluciones de la Comisión de Garantías podrán ser recurridas en los términos previstos en los presentes Estatutos y en los de la Confederación Sindical de CCOO ante la Comisión de Garantías Confederal. 40 —

La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias a los órganos de dirección regionales, de carácter estatutario, funcional y teórico. 45 —

Artículo 22. La Comisión de Control Administrativo y Finanzas 50

La Comisión de Control Administrativo y Finanzas, elegida por el Congreso Regional, estará compuesta por cinco miembros, cuya función será la de controlar el funcionamiento administrativo y de finanzas de los órganos de CCOO de Extremadura. Sus miembros no podrán ocupar cargos directivos en los órganos de CCOO de Extremadura. 50 —

Revisará los estados de cuentas regionales y su adecuación a las normas contables aprobadas y controlará el funcionamiento administrativo regional. 55 —

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

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

5

— La Comisión de Control Administrativo y Finanzas de la Unión Regional tendrá derecho a auditar cualquier organización integrada en CCOO de Extremadura así como a solicitar de las mismas cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor.

10 — Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesaria la actuación de ambas, preservando en cada caso su ámbito competencial.

15

VI. ACCIÓN SINDICAL

20

Artículo 23. Principios generales de la acción sindical de CCOO Extremadura

— La acción sindical de CCOO de Extremadura se fija por sus órganos de dirección de acuerdo con las orientaciones fijadas por la C.S. de CCOO. La iniciativa de la acción sindical corresponde a las organizaciones y estructuras de rama en su ámbito de actuación, basada en los criterios que fijen los órganos de CCOO de Extremadura y los respectivos de sus federaciones estatales.

30 — Aquellas propuestas de acción sindical que por su trascendencia y repercusión puedan afectar al desarrollo de CCOO de Extremadura, su implantación entre los trabajadores o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma; y las que afecten de forma especial a servicios públicos esenciales de repercusión regional., deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Regional y en su defecto por la Ejecutiva Regional.

35

VII. FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS

40

Artículo 24. Fundaciones

— CCOO de Extremadura dentro de lo estipulado por los Estatutos de la C.S. de CCOO podrá crear en el ámbito de su competencia fundaciones con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y CCOO de Extremadura para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

Artículo 25. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de CCOO de Extremadura

50 — CCOO de Extremadura, en la forma que considere oportuna y de acuerdo a los criterios estipulados por la Confederación Sindical de CCOO, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, así como de los medios que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etc., para las

55

personas afiliadas y no afiliadas, estableciendo los criterios diferenciados que se consideren oportunos para unas y otras.

VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 26. Principios de la actuación económica

CCOO de Extremadura en cuanto a su actuación económica y financiera se basa, acepta y pondrá en funcionamiento, cuantos principios y actuaciones vengán recogidas en este sentido en los Estatutos de la C.S. de CCOO y su desarrollo reglamentario.

Artículo 27. Patrimonio y financiación de CCOO de Extremadura

Los recursos y bienes de CCOO de Extremadura estarán integrados por:

1. La parte proporcional de las cuotas de los/as afiliados/as que le resulte de aplicación.
2. Las donaciones y legados en favor de la misma y por capital que acumule a lo largo de su gestión.
3. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aun cuando aquella se ejerza mediante representación nominal delegada.
4. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.
6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a todos los órganos de las organizaciones agrupadas en CCOO de Extremadura, así como de las asociaciones, sociedades o servicios dependientes de CCOO de Extremadura.

Para la gestión de servicios y actividades propios de CCOO de Extremadura y de las estructuras y organizaciones en ella integradas, CCOO de Extremadura podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.

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

Artículo 28. Balances y presupuestos de CCOO de Extremadura

El presupuesto de CCOO de Extremadura será único y en él se integrarán todos los ingresos y gastos correspondientes de las distintas estructuras territoriales que componen CCOO de Extremadura.

— El presupuesto de CCOO de Extremadura podrá consolidar los presupuestos de las distintas organizaciones y estructuras en él integradas con los criterios y parámetros recogidos en los Estatutos de la C.S. de CCOO y sus reglamentos de desarrollo.

5 Anualmente, la Comisión Ejecutiva Regional presentará ante el Consejo Regional para su conocimiento, debate, y en su caso, aprobación, la cuenta de ingresos y gastos y balance de situación, así como el presupuesto y los criterios que en materia de finanzas afecten al global de las estructuras territoriales encuadradas en CCOO de Extremadura.

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

15

IX. DISOLUCIÓN DE CCOO DE EXTREMADURA

20 **Artículo 29. Disolución de CCOO de Extremadura**

— Por acuerdo de los 4/5 de los votos de los delegados y las delegadas del Congreso Regional podrá disolverse CCOO de Extremadura, todo ello mediante un Congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos.

25

— En caso de disolución el patrimonio de CCOO de Extremadura sus bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

30

— En los supuestos de expulsión o disolución de una estructura sindical integrada en CCOO de Extremadura, su patrimonio bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de CCOO de Extremadura.

35

40 **ANEXO A LOS ESTATUTOS DE CCOO DE EXTREMADURA APROBADOS EN EL CONGRESO REGIONAL**

— En relación con el artículo 19, apartado b) de los Estatutos, el Secretario o la Secretaria General tendrá las siguientes facultades legales:

45

— Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones. Aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias, hacer, aprobar o impugnar participaciones de herencias y liquidaciones de sociedad conyugal; 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 trabajo, de transporte y de traspaso de local de negocio; retirar y remitir géneros, envíos y giros, retirar y llevar la correspondencia de cualquier clase, con su firma. Constituir y modificar sociedades; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ella e intervenir en sus juntas, rescindir las, resolverlas y liquidarlas. Operar con Cajas de Ahorro, Cajas oficiales, Bancos, incluso el de España y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias permitan. Seguir, abrir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito.

55

to y 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; concertar créditos, préstamos y pólizas de crédito, ya sea personal o con pignoración de valores, con bancos y sus sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos. 5

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, Caja de Ahorros o Bancos, concedan a la empresa en cuyo capital participe CCOO de Extremadura, y a las organizaciones relacionadas en el artículo 15 de los Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las organizaciones relacionadas en el citado artículo. 10

Instar actas notariales de todas clases, promover y seguir expedientes de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en Registro de la Propiedad y mercantiles; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales. Comparecer ante centros y organismos del Estado, Comunidad Autónoma, provincia o municipio, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos, instar, seguir y terminar como actor, demandando o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales y administrativos, contencioso-administrativos, gubernamentales, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, incluso de casación, y prestar cuando se requiera la ratificación personal. 20

Administrar en los más amplios términos, bienes y muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y plantación de 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. 25

Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamientos inscribibles, y demás derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento real. 35

Comparecer ante los organismos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de la Administración de Trabajo, delegaciones de Trabajo, Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación, Dirección General de Trabajo, Juzgados de lo Social, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia y ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo y en ellos instar, seguir y terminar como actor o como demandado o en cualquier otro concepto toda clase de expedientes, juicios y procedimientos, negociación de convenios colectivos, de conflictos colectivos de trabajo, tramitación de huelga, personación de expedientes y denuncias ante la autoridad laboral, elevando peticiones, ejerciendo acciones y excepciones, trámites y recursos, incluso el de casación. 40

Comparecer ante los Institutos dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Hacienda, y cualquier Instituto de carácter tripartido con presencia sindical; participar en cualquier procedimiento o trámite relacionado con el ejercicio del derecho de manifestación y reunión, participar en procedimientos de expedientes de regulación de empleo, negociaciones relacionadas con reconversión sectorial o territorial; participar en cualquier tipo de trámite relacionado con la convocatoria y celebración de las delegaciones o delegados/as, comités de empresas y juntas de personal, representar a CCOO de Extremadura ante los órganos de la Administración autónoma, constituidos o por constituir, de este ámbito territorial. 45

