



federación agroalimentaria

**Documentos Aprobados**

**en el 3º Congreso Federal**

*Necesarios para avanzar*

**3º congreso**

Tenerife  
2 y 3 Abril 2009

Edita: Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras

Realización: Ardisgraf

## **Presentación Documentos Aprobados por el 3° Congreso de la Federación Agroalimentaria de CC.OO.**

Los documentos que publicamos son el fruto del trabajo colectivo de las mujeres y hombres de la Federación Agroalimentaria de CC.OO. que a lo largo del último mandato Congressional hemos reflexionado en común con el objetivo de trasladar al conjunto de los trabajadores/as del sector las mejores propuestas para hacer frente a los múltiples problemas que tenemos los trabajadores/as del sector agroalimentario de nuestro país.

Estas ponencias se sintetizan el proyecto sindical de la Federación Agroalimentaria de CC.OO. en el intento de ser el primer referente de los hombres y mujeres del sector agroalimentario situando como primer reto situar en el frontispicio de nuestra plataforma reivindicativa la mejora de las condiciones de vida y trabajo de quienes representamos.

No pretendemos que nuestra reflexión colectiva sea un catón para los trabajadores, si queremos que sea un instrumento que concite el debate la autocrítica y reflexión colectiva de los trabajadores y trabajadoras, de los empresarios y de las diferentes instancias de la Administración en la búsqueda de los múltiples problemas y retos que tiene el sector agroalimentario de nuestro país, máxime en el escenario de crisis que estamos viviendo. Por ello, sirva nuestra experiencia y las conclusiones de nuestros debates congressuales como una aportación de la Federación Agroalimentaria al Dialogo Social entre las patronales, los sindicatos y el Gobierno que es el mejor instrumento para una mejor salida de la actual crisis.

Desde esta aportación sectorial pretendemos desde nuestro espacio competencial fijar los elementos centrales para la concreción del Programa de Acción aprobado en el 9° Congreso Confederado en el sector agroalimentario estratégico y vital para el desarrollo de un nuevo modelo productivo, donde primen los trabajadores ante todo.

En nuestro objetivo esencial ofertar a los trabajadores/as un proyecto sindical un espacio para trabajar en unidad y pluralidad y unas herramientas para conseguir nuestro objetivo que no es otro que mayores cotas de bienestar para los trabajadores/as de nuestro sector.

Entendemos que el sector agroalimentario es un sector estratégico y emergente para el cambio de modelo productivo que venimos propugnando desde CC.OO. Un sector que ofrece enormes potencialidades y que requiere de una apuesta de los Agentes Sociales, Patronales y Gobierno por mejor protección social, más inversión en I+D+i, más Dialogo sociales el marco de un nuevo modelo económico basado en el desarrollo sostenible.

José Fuentes Cabello.

Secretario de Comunicación y Empleo de la F. Agroalimentaria de CC.OO.





Los documentos que disponéis han pasado un amplio proceso democrático de análisis, elaboración, debates y enmiendas hasta su aprobación definitiva en nuestro III Congreso Federal celebrado en Tenerife los días 2 y 3 de abril de 2009.

A partir de ese momento corresponde su aplicación en todas las estructuras federales. Con estos materiales nos hemos dotado de elementos de referencia estratégicos para mejorar las condiciones de los trabajadores de nuestro sector y de una organización interna adecuada a las necesidades y retos actuales.

Las ponencias tienen una estructura común en las que se hace balance, análisis y se plantean propuestas y objetivos, así como las herramientas para conseguirlos.

En relación a los contenidos se aborda el escenario socioeconómico y sus políticas en relación al empleo, medioambiente e industria. Se presenta el valor de la formación para el empleo como ayuda a su mantenimiento, cualificación y ante la crisis. La formación sindical como actividad previa y permanente para afiliados y dirigentes.

La columna vertebral de la Federación, es decir, la acción sindical entendida en el más alto sentido de su acepción, abordando transversalmente todas las materias (Salud Laboral, Igualdad, Medioambiente, Formación...), la negociación colectiva incorporando nuevos ámbitos y contenidos.

El ámbito internacional se ve reforzado por el fuerte impacto de las multinacionales de nuestro sector (Comités de Empresa Europeos), por la cascada legislativa que se nos traslada de la U.E. y por la necesidad de estar organizado el movimiento sindical en una economía globalizada muy necesitada de cooperación.

El nuevo escenario de las migraciones es objeto de nuevas propuestas en la coyuntura económico-productiva actual.

El diálogo social sectorial se ha de consolidado como una oportunidad de influencia sindical a extender en todos los ámbitos.

La comunicación interna y externa es fundamental para un buen aprovechamiento de nuestros objetivos sindicales a través de las oportunidades de las nuevas tecnologías.

Los dos vectores por los que se mide nuestra representación: elecciones sindicales y afiliación, reciben especial atención por la trascendencia que tienen para nuestro impulso y potenciación en el centro de trabajo y en la sociedad.

Las finanzas bien gestionadas, con rigor y suficiencia, orientadas sindicalmente, se consideran esenciales para nuestro mantenimiento como organización importante.

En definitiva, tenemos con estos materiales, unas herramientas útiles para ser más fuertes en la empresa y en la sociedad, para seguir mejorando las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores.

Saludos,

Jesús Villar Rodríguez  
Secretario General  
Federación Agroalimentaria CC.OO.



■ El **III Congreso** de la Federación lo celebramos en las Islas Canarias. En estas Islas, como en otros lugares, las producciones agroalimentarias han sido el sector básico de la economía y del empleo, con producciones singulares por sus excelentes condiciones climáticas.

El tabaco, la caña de azúcar, las flores, las producciones tempranas del tomate y el plátano, producciones que también hoy son de gran importancia para mantener una economía diversificada que evite el monocultivo en las Islas.

■ Quiero también homenajear aquí a los trabajadores que estuvieron en el origen de la formación de los Sindicatos como los trabajadores del plátano de la Isla de la Palma, que forman parte de nuestra historia que también hay que recuperar, honrándola con nuestro recuerdo. Somos herederos de aquellos sindicalistas que sabían de la importancia de tener un sindicato, aunque fueran represaliados por ello, para defender sus derechos como trabajadores y su dignidad como personas. También hoy en Canarias, somos el Sindicato más representativo del sector.

■ Agradecemos la acogida a todos los invitados, delegados y delegadas del Congreso, a esta tierra que aunque lejana en distancia, siempre ha sido tan próxima en los afanes de la Federación en su trabajo sindical.

■ Estamos en estos momentos en medio de la mayor **crisis económica** y del modelo de capitalismo global. Lo que fue inicialmente una crisis financiera en EEUU, ha contagiado vertiginosamente la economía del mundo desarrollado.

**Esta crisis, no es sólo del sistema financiero, lo es del modelo económico neoliberal**, basado en la obtención del beneficio desmedido de los grandes accionistas y altos ejecutivos, y la desregulación de derechos para los trabajadores de aquella parte del mundo donde existen, y la negación de derechos en las nuevas áreas económicas del mundo donde trasladan las producciones deslocalizadas.

Para ello, necesitan de un mundo global sin reglas y sin controles democráticos. Una de las mayores estafas han sido los sistemas regulatorios y de las agencias privadas de supervisión que no sólo no han detectado la especulación, sino que han formado parte del propio sistema. Y sobre todo son responsables las Instituciones y Organismos Internacionales que con el apoyo de los Estados han sido muy laxos en el control de los grandes poderes económicos, mientras han sido agresivos en imponer políticas muy estrictas hacia los países más pobres.

**Este modelo fracasado no puede seguir rigiendo las relaciones económicas y sociales mundiales**, cuando los resultados han significado la acumulación de riqueza de una minoría, y la condena a la pobreza y a la migración de millones de

seres humanos. El cambio climático provocado, no tiene consenso entre crecimiento económico con sostenibilidad medioambiental.

No hay alternativas a las crisis energéticas para responder al desfase entre demanda y oferta de las fuentes disponibles.

■ Son necesarias bases nuevas y los Sindicatos del mundo, las fuerzas progresistas, tenemos una gran responsabilidad, debemos ser interlocutores imprescindibles en poner las bases, hacia un nuevo orden económico mundial. **Los Sindicatos no podemos dejar que sean los grandes poderes económicos quienes diseñen el futuro sin los trabajadores.**

Debemos ser más referencia pública en cada país y en el ámbito global, como la gran fuerza de progreso social y por otro modelo económico.

■ Para ello es preciso reforzar la capacidad de la **Confederación Europea de Sindicatos y de la Confederación Sindical Internacional** junto a las Federaciones Europeas e Internacionales. Los grandes retos de esta etapa, sin menoscabo de la acción sindical en cada centro de trabajo, no pueden seguir basándose en la acción sindical tradicional.

Frente al tipo de Empresa Global no hay organización sindical ni estrategia reivindicativa de carácter mundial, estando limitado en este ámbito, tan sólo a compartir análisis y algunas acciones de solidaridad.

La **negociación colectiva supranacional** en este contexto de internacionalización de la economía, es por encima de todo estratégica para los trabajadores y el Movimiento Sindical, si queremos intervenir eficazmente en un ámbito de la misma dimensión del mercado y de la empresa, que tengan mayor capacidad y equilibrio para resolver la distribución de los recursos, que es lo que significa en definitiva la negociación colectiva, y razón de ser de los propios sindicatos.

En los últimos años, los efectos sobre el empleo, la desregularización e incluso la capacidad contractual de los sindicatos, está poniendo claramente de manifiesto, la necesidad de abordar estrategias de negociación de carácter global. Aún con lentitud y cautela, se están dando tímidos pasos (Congreso de CSI, CES, Federaciones Sectoriales Mundiales) para promover la negociación de aspectos comunes de carácter general, y comienzan a proponerse **movilizaciones como la jornada mundial por el trabajo decente** o contra la Directiva del tiempo de trabajo, que son primeros pasos de carácter general.

■ En el nivel político **la Unión Europea**, como en todo lo relacionado con la Unión Política y Social, se transita por un tortuoso camino. Una de las medidas de mayor alcance en las relaciones laborales en todo este largo proceso, lo representó la directiva sobre **Comités de Empresa Europeos**. Aún partiendo, del no reconocimiento del papel de los sindicatos por presión de la entonces patronal Unice y habiendo sido esto aceptado, sin exclusión por los gobiernos europeos, de aquel momento.

No obstante, tras 12 años desde su aprobación, podemos destacar algunas experiencias positivas, que han superado su limitada dimensión a la información y consulta. Aunque los resultados y evolución son diversos, pero al menos para las prácticas españolas, han supuesto un marco de información general superior.

En un grupo de CEE a la información y consulta se han ido añadiendo acuerdos como la aprobación de código de conducta, en materia de Salud Laboral, Formación, Medio Ambiente e Igualdad de Trato. En algunos casos se han conseguido compromisos de recolocación en procesos de expedientes con pérdida de empleo negociados con los sindicatos. En algunas grandes empresas están representadas todas las regiones del mundo con representantes sindicales elegidos por los sindicatos.

Junto a estas prácticas positivas pero limitadas a un pequeño núcleo de Comités, hay un gran volumen con un mínimo nivel de desarrollo, bloqueados por la representación Patronal y sin apoyo legal para asumir prerrogativas de negociación y acuerdos limitados a una estandarizada información económica. De no revisarse la directiva, no jugarán ningún papel en la determinación de las condiciones laborales, con preocupantes indicios que ya han comenzado a surgir, de desapego de los trabajadores hacia estos órganos de representación.

En el ámbito europeo, la concertación y diálogo social reconocidos institucionalmente en el año 2001, de carácter tripartito, para tratar las orientaciones políticas europeas y bipartito para la elaboración de directivas generales o sectoriales y acuerdos voluntarios, han producido algunas directivas que son una incipiente legislación laboral europea y sus contenidos podrían ser la base para marcos de negociación y futuros convenios colectivos de carácter sectorial.

Se dispone por tanto de prácticas aunque sean iniciales de acuerdos en empresas de nivel europeo y de un acervo Comunitario compuesto por diversas directivas, sobre condiciones de trabajo, contratos, tiempos de trabajo, seguridad laboral, derechos de información y consulta, igualdad de trato, etc, que están obligados los Estados a trasponer al ser de obligado cumplimiento. No es por tanto quimérico que puedan ser base de un marco de negociación colectiva de carácter sectorial que comience a

construir espacios comunes, y desarrollen ámbitos contractuales entre capital y trabajo para afrontar los retos en Europa y en el mundo.

■ **Lamentablemente la unión Monetaria no ha venido acompañada de más unión Europea**, como debía ser la propia Unión política, tampoco de políticas a compartir, antes de embarcarse en otros debates, como la Seguridad Social, la Política Fiscal, la Energética, Nuevas Tecnologías que hubieran articulado económica y socialmente a Europa.

En lugar de esto, se está tendiendo a la renacionalización y debilitamiento de la Unión, fruto de la presión de gobiernos neoconservadores u otros como el laborismo inglés con su euroescepticismo, que quiere el mismo mercado pero no, los mismos derechos sociales.

Los sindicatos europeos, la CES, aún siendo consciente de la necesidad de europeizar el Movimiento Sindical y aún sin dejar de ser una de las organizaciones más implicadas en el avance de la Europa social, tiene dificultades, por su diversidad entre sindicatos nacionales, culturales y factores históricos, al que no son ajenos los miedos a la teórica pérdida de soberanía, que dificulta una toma de decisión clara en la apuesta por la negociación colectiva supranacional y sin ambages , y con la necesaria movilización, capaz de desbloquear la situación actual con las Patronales Europeas.

Es preciso superar la contradicción existente en Europa donde por un lado los que más quieren la globalización para buscar más precariedad y reducir o debilitar la distribución de la riqueza, son precisamente los que tienden a la renacionalización. Puede ser comprensible en las Patronales, que lo utilizan como coartada para mejorar sus tasas de beneficio a corto plazo. Pero es menos comprensible en el caso de los sindicatos de los países más avanzados de Europa, porque en el contexto de mundialización y arrollador proceso de internacionalización de la economía, no les llevará a preservar derechos estando divididos por las fronteras nacionales, sino por que contribuirán al debilitamiento de los derechos incluidos los suyos propios. Este es el emplazamiento al que deben responder los sindicatos y que desde siempre CCOO ha defendido.

■ Durante los últimos años **nuestro país ha transitado desde una etapa de gran crecimiento económico y de creación de empleo a una grave crisis** con la mayor destrucción de empleo de Europa. La crisis mundial ha tenido efectos devastadores en la economía española, agravando sus déficits estructurales.

En un contexto de elevada inflación y bajos tipos de interés, se impulsó la inversión inmobiliaria, creando graves distorsiones, tanto en el abusivo precio de un bien

básico como la vivienda, como en el mayor deterioro medioambiental. También las desproporcionadas rentabilidades a corto plazo de la inversión inmobiliaria detrajeron inversión en modernización innovadora o creación de empresas en otros sectores productivos.

Persistir en un **modelo productivo** basado en la demanda interna, ha provocado un alto endeudamiento exterior. La baja competitividad de la economía española se constata, en que tan solo el sector agroalimentario (frutas y hortalizas, bebidas, cárnicas y aceites) ha tenido una balanza comercial exterior positiva. Esta situación conlleva una merma de actividad y empleo en el país.

La mejora de **la competitividad** en España en este periodo ha sido muy insuficiente (la más elevada se ha producido en la agricultura) y no ha sido por la falta de crecimiento de **los beneficios empresariales** que fueron muy importantes durante la década de 1996 a 2007, mientras la remuneración de **los salarios**, ha tenido crecimientos moderados. Esto ha provocado un **reparto más desigual de las rentas**, ya que aún habiéndose generado muchos nuevos puestos de trabajo, han sido precarios y con bajos salarios, lo que denota el perfil del modelo económico español.

En la difícil situación actual se necesita poner todo el esfuerzo para evitar que los **trabajadores, que son quienes sufren las crisis, aunque en modo alguna la hayan generado**, tengan las prestaciones garantizadas para afrontar el periodo de desempleo, y se apueste definitivamente por poner las bases para **transitar hacia otro modelo productivo**, donde se incentive la producción de bienes y servicios de mayor valor añadido que permitan un crecimiento económico más estable y con mejor distribución de la renta.

■ **El sector agroalimentario** en este periodo ha consolidado su carácter estratégico en la economía, pese a su decreciente participación en el producto interior bruto del país.

Este sector forma parte de un sistema de interrelaciones **con fuertes impactos sobre la alimentación y su calidad, sobre valores medioambientales, por la importante contribución a la biodiversidad, a la estrategia energética, además de ser el primer sector industrial y ocupar más de un millón cien mil trabajadores/as asalariados, que con su trabajo lo hacen posible.**

**La dimensión estratégica del sector agroalimentario**, y especialmente del agrario, pero también sus debilidades, se ponen de manifiesto con llamadas de atención como la convulsión que a nivel mundial sufrieron los precios de los alimentos en los mercados de materias primas (2007), fomentado por movimientos especulativos en los mercados mundiales, por el aumento de la demanda en los países emergentes y, por la competencia de los cultivos agroenergéticos.

- La falta de capacidad y de mecanismos de regulación para hacer frente a esta crisis europea, junto al desmantelamiento de sectores como el azúcar, el tabaco o el algodón, pero sobre todo el poner en riesgo la suficiencia y seguridad alimentaria, ha puesto en cuestión las políticas destinadas a eliminar los incentivos a la producción como la actual **Política Agraria Comunitaria**.

La PAC para España ha sido desde el ingreso de la Unión Europea, determinante para su desarrollo, y también para su evolución a través de las sucesivas reformas.

Desde la PAC de los años 80, basada en incentivar superficie y volumen con un injusto reparto favorable hacia los grandes productores, las reformas posteriores a través de ayudas directas, hasta la etapa actual basada en pagos desacoplados de la producción, favoreciendo mejores prácticas, pero también desvinculándose de la actividad y, por tanto, del empleo.

**La Política Agraria Común, camina en el horizonte de 2013 hacia una mayor liberalización** como exigencia de la Organización Mundial de Comercio, con tendencia a la renovación en cada país.

Los apoyos financieros en cualquier caso seguirán disminuyendo (del 65% del presupuesto comunitario de los años 90, al 45% actual, hasta el 35% que tendrá en el año 2013).

Nuestro país tiene ventajas climáticas y costes salariales por debajo de la media europea, sin embargo no son países como Marruecos, sino Holanda, el país competidor en el sector agroalimentario, incluso con productos hortofrutícolas, por su mayor organización común de productores para la comercialización conjunta de sus producciones, lo que le da la fortaleza frente a la gran distribución, además de potenciar la mejora de sus productos y creación de nuevos mercados, frente a la débil organización corporativa en España, que teniendo en cuenta su pequeña estructura, deberían estar más obligados.

La PAC debe responder a un **nuevo modelo**, que tenga en cuenta las exigencias de garantizar la alimentación, con calidad, con seguridad alimentaria, con cultivos sostenibles, eficaz en la aportación en la cadena de valor con la industria alimentaria y el desarrollo rural en sentido amplio.

Con especial incidencia en nuestro país hacia subsectores como la biomasa, con el aprovechamiento de residuos agrícolas, que tan positivos ejemplos existen en comunidades como Andalucía, el desarrollo forestal y su mantenimiento o la potenciación de la acuicultura.

En definitiva, los medios financieros con los que aún cuenta el sector, deben tener estrecha relación con las demandas de la sociedad europea, definidas en la estrategia de Lisboa, es decir, en un nuevo objetivo estratégico, de ser competitivos con más y mejor empleo y más cohesión social.

■ Después de años de doctrina económica donde se valoraba el sector en su parte agrícola como una pesada carga, en estos momentos se reivindica por expertos e instituciones internacionales el impulso a su modernización y desarrollo como parte fundamental de la economía real.

En relación con ello, están surgiendo prácticas que podríamos definir como de neocolonialismo, al considerar a la alimentación como el oro negro del futuro y una de las batallas del siglo XXI. Países importadores de alimentos o con grandes poblaciones como China, Arabia, Corea del Sur o Japón entre otros, junto a grandes especuladores, están comprando millones de hectáreas de tierras fértiles, con agua disponible, en países como Pakistán, Sudán o Argentina, donde ya controlan regiones enteras. Situaciones que provocan la deforestación cuando no el saqueo de los recursos, poniendo en peligro la soberanía alimentaria.

En el ámbito mundial, se decidirá en buena medida la evolución futura del sector con la reanudación de las negociaciones de la OMC.

El sindicalismo mundial, **la EFFAT y la UITA** a la que pertenecemos, junto a los sindicatos de los países europeos con producción agraria relevante, hemos propuesto medidas basadas en el consenso sobre el tipo de ayudas de los Estados a la agricultura que son necesarias para proteger el empleo y la sostenibilidad, que reclaman los ciudadanos, haciéndoles compatibles con el acceso de productos de países pobres, que son su única fuente de riqueza.

La principales demandas pasan por analizar, **antes de tomar medidas liberalizadoras, de los impactos sobre el empleo y las condiciones de trabajo**, según normas de la OIT, estableciendo en su caso procedimientos negociados frente a las repercusiones que puedan derivarse haciendo coherente las normas de la OIT con las de la Organización Mundial del Comercio.

Que puedan hacer frente a la competitividad de países donde no existen derechos laborales y sindicales, y sean considerados “al menos”, tan competencia desleal los tan discutidos subsidios como la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores.

■ **La industria alimentaria en nuestro país está de nuevo en un proceso de reestructuración**, como los ya habidos en los años 80 y 90. En esta ocasión con un carácter especialmente negativo. Son grandes empresas multinacionales de segunda transformación y más dotadas tecnológicamente, quienes están haciendo el ajuste con la destrucción de empleo, con el cierre de centros o deslocalizando la empresa.

Es doblemente negativo porque no está siendo sustituido por tejido industrial autóctono, sino por la importación de productos alimentarios, ya superior al 12% del consumo y con clara tendencia a incrementarse.

Mientras se continúa con la histórica atomización en la oferta y gran concentración en la demanda que hace estar sometidos a las condiciones de la gran distribución incluida la pérdida de su valor de garantía como es la marca, salvo los productos con gran potencia de sus denominaciones de origen, como el vino.

Aumenta la competencia y hay mayores exigencias técnicas, sanitarias y medio ambientales que además de las publicitarias exigen mayor inversión, si se quiere responder en un entorno de máxima competitividad, y en el que las empresas españolas no están por su dimensión en condiciones de responder. Tampoco desarrollan bien herramientas de agrupación o consorcios para hacer frente a un mercado más complejo.

**En los últimos 20 años la industria alimentaria ha tenido crecimientos mínimos, estando globalmente en situación de estancamiento**, contrariamente a la lógica del incremento de la población, si bien tampoco ha bajado como sí lo ha hecho el resto de la industria.

Esta industria no es homogénea, hay subsectores exportadores como el hortofrutícola, el aceite de oliva o las cárnicas y otros de exclusivo consumo interno. Tampoco el tipo de empresas son iguales, las pymes o micropymes de primera transformación más de carácter familiar que las marquistas más internacionalizadas y con altos requerimientos financieros.

Aún con todas las diferencias y salvedades, globalmente como el resto de la industria española y por las mismas causas, está perdiendo competitividad.

La pérdida de competitividad en palabras de algunos empresarios del sector parecería estar vinculada a mayores ritmos de trabajo o a rebajar condiciones laborales. Sin embargo, la mayor o menor competitividad está relacionada con una situación bien distinta: como es la inversión en modernización, en desarrollo y dentro de ello, la inversión en capital humano, como lo prueba la situación de países del centro y norte de Europa.

Llevamos años, al menos desde la Federación, planteando que el futuro del sector en su conjunto, partiendo de ventajas positivas como la diversidad de materias primas que tiene nuestro país, pasa ineludiblemente por competir no con bajos precios ni bajos costes salariales.

**Frente a otros países la competencia debe basarse en la inversión sobre todo en capital humano**, es decir, en formación y cualificación de los trabajadores, que sea capaz de aportar innovación y desarrollo en nuevos productos, basados en nuevas líneas, por ejemplo, la mejora de la salud y la dieta o la ingeniería genética que están desarrollando los países más punteros de la industria alimentaria y en lo que nuestro país está lejos de acercarse a esas posiciones.

■ Un aspecto de extraordinaria importancia para **la calidad de trabajo lo constituye la calidad de empleo**. Desde la Federación hemos mantenido una constante batalla por la dignificación del empleo en la Industria y sobre todo en la Agricultura. Tanto en la negociación colectiva como proponiendo modificaciones legales, para ganar en estabilidad, como el acuerdo firmado con el Ministro de Trabajo, para eliminar la incompatibilidad del derecho al Subsidio para los fijos discontinuos de sector agrario de Andalucía y Extremadura.

Desde la Administración se impidió su desarrollo posterior, con una normativa que dejaba sin efecto el acuerdo, que ha supuesto no avanzar en la transformación de la eventualidad para un gran colectivo superior a los 500.000 trabajadores, y que seguiremos exigiendo al gobierno la aplicación del derecho para los trabajadores.

■ **La temporalidad** en la agricultura ha disminuido cinco puntos en los últimos años, aunque sigue manteniendo los más altos porcentajes, llegando al 74% en la división de producción agrícola.

En la industria la media de temporalidad es del 27%, 6 puntos inferior a la media del país. Hay que destacar que más de 200.000 trabajadores tienen encadenamiento de contratos, y cuentan con antigüedad en la empresa superior a la del último contrato temporal firmado, lo que refleja la irregularidad que se produce en la mitad de los contratos que de forma constante se realizan.

■ Figuras como la abusiva presencia de ETT'S en los procesos productivos cotidianos en algunos sectores como el manipulado, las conservas y, de forma creciente en el agrario, o la del trabajador autónomo dependiente, utilizado para actividades de distribución, en definitiva, la mayor descentralización de las actividades en la empresa, que disgrega las Relaciones Laborales y rompe la unidad en la empresa, han sido y son principales objetivos de la Acción Sindical, para su control y eliminación. Se han conseguido importantes acuerdos en los convenios pero son insuficientes.

El gran dique para avanzar en estabilidad lo representan las pequeñas empresas donde la presencia y por tanto la capacidad sindical, es menor. Debemos desarrollar en los pequeños centros de trabajo la acción sindical diaria para, desde la proximidad, intervenir en la aplicación de las normas laborales y del convenio colectivo.

Sólo la acción sindical hace efectiva la aplicación de los derechos.

■ Teniendo en cuenta nuestro tejido productivo, **la negociación colectiva** de carácter estatal o ámbito superior a la empresa, junto a la articulación complementaria de la negociación en las grandes empresas, representa la

generalización y extensión de derechos, al afectar de manera colectiva las condiciones laborales para el conjunto de los trabajadores del ámbito.

- Los resultados de la negociación colectiva de carácter estatal, mayoritaria en la industria, en este periodo y en relación con **los salarios**, han tenido en todos los casos incrementos pactados que junto a la aplicación y la generalización de las cláusulas de garantía, han permitido la mejora del poder adquisitivo.

En una parte de los convenios firmados en los últimos años, se ha conseguido la eliminación de las categorías más bajas, fuertemente feminizadas, o la igualación de salarios entre categorías, como en el sector de Conservas de Pescado, con especial significación por ser mayoría las mujeres afectadas, o en Turrones y Mazapanes, lo que ha significado un avance importante en la superación de la discriminación salarial.

A propuesta de CC.OO., en la mayoría de los convenios, se ha pactado la aplicación durante su vigencia de alcanzar la cantidad de 1.000 euros como salario base mínimo del convenio. Esta cifra de referencia deberíamos generalizarla en los convenios con menores salarios del sector.

La negociación colectiva de 2009 va a estar condicionada por la situación de crisis. Aún así, no son admisibles los incumplimientos patronales de las revisiones salariales pactadas, por un elemental respeto a los acuerdos y en modo alguno son aceptables las congelaciones salariales, que no se justifican ni con la responsabilidad de los salarios en crisis ni como elemento para salir de ella.

- En este periodo, **la disminución de la jornada** se ha incluido en la totalidad de los convenios, aunque de forma reducida, salvo en alguna excepción como el convenio de Industrias Lácteas, con más de 80 horas de reducción anual.

Se ha avanzado en algunos aspectos en relación al control de la temporalidad, con topes máximos como en Granjas o en la transformación de eventuales a fijos discontinuos como en los convenios del Arroz y la Industria de Helados.

Se ha hecho un gran esfuerzo por introducir en la negociación y el acuerdo materias transversales como las comisiones de salud y prevención laboral, igualdad, medio ambiente, Comités Intercentros, etc. Incluyendo disposiciones o normas legales, que ayudan a su cumplimiento y se garantizan para el futuro.

- También tenemos que destacar que aún con los acuerdos Confederales con CEOE, para **racionalizar los ámbitos de negociación**, no se han traducido en acuerdos para su aplicación, que tan útiles serían para la fragmentada estructura de este sector.

Sí se está avanzando en algo fundamental como la **cobertura de vacíos** de negociación, con el reinicio del convenio del sector forestal y específicamente del acuerdo para los trabajadores de las brigadas contra incendios, sección muy necesitada de protección especial y de condiciones laborales. El convenio de la acuicultura, sector de presente y de futuro, y sobre todo el convenio agropecuario que significaría un gran paso adelante en la homologación y mayor capacidad de mejora de las condiciones laborales de miles de trabajadores.

- Terminar con la discriminación en las **prestaciones sociales** de los trabajadores del sector agrario, centradas en el Régimen Especial de la Seguridad Social y de lo que de ello se deriva, ha sido uno de los principales objetivos de esta Federación.

Siempre fuimos conscientes de su dificultad, no en balde no había tenido a lo largo de 40 años ni una sola modificación, pero la determinación de saber que era imprescindible para eliminar una situación injusta y para integrar a los trabajadores agrarios con el mismo rango que el resto, ha hecho posible que aún con todas las dificultades habidas no consiguiéramos que abandonáramos nuestro objetivo.

Esta determinación ha contado con el apoyo y las movilizaciones de los trabajadores, algunas de ellas muy numerosas, como la manifestación de Madrid el 30 de noviembre de 2007.

Por ello se consiguió un primer compromiso, incluyendo en el acuerdo de Seguridad Social firmado por los agentes sociales y Gobierno en junio de 2006, el compromiso de integración del Reass el 1 de enero de 2009. Con la creación de una mesa con las Federaciones, las Organizaciones Agrarias y el Gobierno para su concreción.

En estos dos años se han sucedido reuniones y propuestas varias de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social que todas ellas fueron rechazadas por las patronales agrarias integradas en CEOE.

La administración ofreció desde el primer momento garantías a las empresas de no incrementar costes, junto a largos plazos, 25 años, para la integración de las cuotas patronales. Ofrecimiento que no produjo ninguna voluntad de consenso.

El Ministerio de Trabajo, finalizando el plazo, introdujo una enmienda en los Presupuestos Generales del Estado con algunos avances positivos: el tipo de cotización se asimila al del R.G., por lo que se rebaja sustancialmente la cuota de los trabajadores, en periodos de actividad, manteniendo la cotización en los periodos inactivos (lo que es excepcional para este sector), así como una cotización por día trabajado algo superior, o la mejora de la base, asimilándola al RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos).

Sin poner en duda que estas modificaciones representan avances, no es la integración en el R.G. La Propuesta de Ley enviada al Parlamento para su debate y aprobación, no recoge como base el salario del trabajador, lo que es determinante para el cálculo de las prestaciones, y de no modificarse consagraría el incumplimiento de la integración.

La campaña de movilización de nuestra Federación junto a la Federación de UGT contra el incumplimiento de lo pactado y por la integración plena, quiere dejar patente a la Administración que, una vez constatada la dificultad para el consenso frente a quienes no creen en el diálogo social, tienen la capacidad y la responsabilidad para resolverlo legalmente terminando con privilegios mantenidos a costa de los más débiles.

■ La situación creada por la crisis económica con el aumento del paro, está afectando de forma más dura a los trabajadores de origen **inmigrante** en el sector.

Los años pasados en las campañas agrícolas han supuesto la mayor concentración de población inmigrante con porcentajes superiores al 80% en La Rioja, 70% en Navarra, seguidos de Murcia, Almería y la Comunidad Valenciana, con 200.000 trabajadores regularizados.

Las situaciones de desregulación han sido también hechos que se han ido produciendo como el sucedido en la vendimia de Castilla la Mancha, de escandalosa evidencia, que el trabajo sindical y la denuncia pública ha contribuido a reducir cada año a casos más aislados.

La aprobación de la Ley de Extranjería y el proceso de regularización fueron decisivos para el respeto en la aplicación legal.

Los Acuerdos Marco firmados cada año, las mesas provinciales, la acción sindical y el control ante las empresas de las condiciones laborales y de habitabilidad y la Administración con el mapa de campañas, todo ello ha contribuido notablemente al respeto de los trabajadores que constituyen hoy una realidad que aún con alguna disminución son una parte muy importante de nuestra población laboral.

Los proyectos para avanzar en la integración laboral y social como el proyecto Reila, hoy llamado Artemisa, con participación de empresas, organizaciones agrarias y administraciones locales para actuar, de forma común, significa una nueva iniciativa de apoyo para la integración.

Pero es tan importante y más significativa la que hagamos en la actividad sindical, ejemplos como la presencia en los Comités de Empresa, como delegados de CC.OO., la vinculación al Sindicato, donde ya tenemos una afiliación superior a la media afiliativa del resto de los trabajadores, es el dato más esperanzador de no

exclusión, y la demostración del trabajo sindical que ha puesto y seguirá poniendo CC.OO.

- En materia de **igualdad** ha habido una dedicación importante hacia las actividades relacionadas con la mujer en el sector, que representan un tercio del total del empleo.

Algunas de las características deben ser objeto de atención especial, como el tipo de empleo. En la rama agraria el 75% de las mujeres trabajan como peón, es decir, 21 puntos superior a los hombres. Frente al 28% de los varones con cualificación, la mujer es tan sólo el 9%. La descualificación está relacionada directamente con la precariedad.

En la industria la distribución entre ambos sexos está más equiparada. La categoría de peón en la mujer) es del 8,4% y del 29% entre las categorías más cualificadas, aunque existen ocupaciones claramente feminizadas y otras, las de más alta responsabilidad, siguen estando en franca minoría.

Por tanto, la mayoría de las mujeres en nuestro sector siguen teniendo los trabajos peor pagados y más desvalorizados, la precariedad es más alta y el desempleo casi duplica al masculino. Por eso, es necesario un refuerzo específico de derechos.

La Ley de Igualdad, aún no llevando demasiado tiempo para valorar su utilidad, puede ser un buen instrumento si se desarrolla su aplicación en las grandes empresas, con la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores. Nuestros delegados y delegadas han apostado decididamente en incluirlo como materia de negociación colectiva.

En conjunto hemos avanzado, como ha quedado reflejado en el balance de la negociación colectiva, en la equiparación salarial y en la desaparición de categorías más descualificadas, así como en otros aspectos como licencias y excedencias, frente al acoso y con reducciones de jornada.

Se han realizado un elevado número de reuniones y jornadas con responsables de la mujer y delegadas y delegados para especializar en el conocimiento y aplicación de los derechos de la mujer. Junto a un gran esfuerzo de inversión en formación cualificada realizado por esta Federación.

Todo ello, porque una vez más, las leyes nunca por sí solas, sin luchar por su aplicación, son suficientes para cambiar culturas rancias arraigadas durante siglos.

- Una dedicación especial se ha tenido en estos años a las actividades dedicadas a la **Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales**, teniendo en cuenta las altas y frías cifras de siniestralidad del sector agroalimentario, como el gravísimo accidente forestal ocurrido en Guadalajara con la muerte de 11 trabajadores.

Por ello ha habido una gran actividad en la formación de los delegados y delegadas de prevención en las Comunidades Autónomas, Secciones Sindicales, en plenarios de responsables y en la formación y creación de equipos de apoyo, para tener pautas de trabajo, protocolos de actuación en accidentes de trabajo y en el desarrollo del nuevo modelo de declaración de enfermedades profesionales.

Específicamente hacia los colectivos de mayor riesgo como son los trabajadores de prevención de incendios forestales en iniciativas sin precedentes, como la obtención del certificado oficial de profesionalidad del trabajador forestal, a través de un plan de formación de la Federación Agroalimentaria de CC.OO.

Hay que hacer una mención especial a los grandes proyectos Formagri y Agropreven. El primero, de carácter europeo, dedicado a jóvenes del sector agrario, inmigrantes y pequeña empresa agraria, con material formativo innovador dedicado a fomentar buenas prácticas para las actividades laborales que provocan el mayor número de accidentes de trabajo mortales.

El segundo proyecto, Agropreven, a través de un programa dedicado a la prevención sectorial, marcó un hito al ser transmitido por TVE y, por tanto, llegando a miles de trabajadores el mensaje de la Federación Agroalimentaria de CC.OO.

Por último, también puede significar un logro excepcional el acuerdo firmado y aprobado entre las Federaciones Agroalimentarias y las Organizaciones Agrarias y con la Industria a través de la FIAB, para la atención de las pymes sin representación sindical en materia de prevención, en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, que nos permitirá actuar en el segmento de menor atención y protección de los trabajadores.

Todos los proyectos mencionados han sido a iniciativa y propuesta de la Federación Agroalimentaria de CC.OO.

- En **Medio Ambiente**, concebido como una materia de intervención sindical necesaria para el mantenimiento del empleo, la competitividad y la sostenibilidad, hemos impulsado actuaciones en relación al IPPC, buenas prácticas en el aprovechamiento del agua (Expo de Zaragoza), y de forma destacada en alternativas de futuro en relación al equilibrio para la aplicación legal y el mantenimiento del empleo en fábricas e instalaciones en dominio público marítimo.

- **La formación para el empleo** durante este periodo ha experimentado cambios normativos relevantes que nos han permitido atender a trabajadores ocupados y desempleados, y en su conjunto consolidar un gran plan.

El modelo de formación basado en la calidad de la enseñanza, la mejora de las cualificaciones y la profesionalidad, y cuando se ha aplicado el modelo de gestión ha sido también un cauce para el desarrollo sindical.

- **La formación sindical** ha tenido niveles de actuación específica para nuestros delegados como hemos ido constatando en los distintos apartados, entre otros y de forma especial, hacia los jóvenes sindicalistas con proyectos como Liderazgo y hacia responsables sindicales, con el objetivo de tener una formación integral para el mejor desarrollo como sindicalistas.

- De nuestras propuestas, de las alternativas sociales, del trabajo realizado, necesitamos tener una **comunicación** ágil y eficaz, interna y externa.

En el último Congreso presentábamos el inicio de la Página Web Federal, que junto al Boletín dirigido a todos los afiliados, las publicaciones y la mejora en la dotación de herramientas informáticas, ha mejorado la comunicación en la Federación.

Tenemos nuevas necesidades y se tienen nuevos medios para mejorar la comunicación con las Secciones Sindicales y con los medios de comunicación social, así como la mayor formación en comunicación de los responsables sindicales, a los que la Federación debe dar respuesta con nuevas herramientas para la acción sindical.

- La Federación en esta etapa ha abierto un proceso de **diálogo y concertación**, sobre todo con el Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino, que ha posibilitado nuevas capacidades para la acción sindical y la atención de los trabajadores.

Con el desarrollo de programas específicos dedicados al conocimiento y propuestas de los sectores productivos, a la mejora de la cualificación, a la mujer, a la salud laboral y la atención a los colectivos más dispersos y necesitados de apoyo como los trabajadores del medio rural.

Se han mantenido los compromisos de mejora de los planes de atención al desempleo agrario y los Acuerdos Marco para la regulación de los flujos migratorios, estos últimos acuerdos con el Ministerio de Trabajo

- En relación al **desarrollo organizativo** del conjunto de la Federación y sus principales retos, en esta etapa se ha caminado hacia una mayor consolidación y reforzamiento de los equipos de los Sindicatos y Federaciones. Recientemente se ha constituido una de las últimas Federaciones Regionales de gran peso, como es la Federación Agroalimentaria de Castilla la Mancha.

En relación a las Secciones Sindicales de carácter estatal, se ha continuado con la constitución o renovación de un grupo de empresas, labor que debe seguir hasta completar el mapa definitivo. Reforzándose el vínculo entre las Secciones Sindicales y los órganos de dirección sindicales a los distintos niveles, evitando posibles tentaciones de corporativismo o “relaciones franquicia”, por lo que es necesario profundizar en la participación del y en el Sindicato.

Los resultados electorales en el último proceso han estado por debajo de las expectativas, y con seguridad, no equiparados con el trabajo sindical realizado. Como siempre no son homogéneos. Hay que destacar resultados muy importantes en Sindicatos como Albacete, Soria, Salamanca o Huelva, que obtienen entre el 77 y el 67% de los delegados.

Y tiene una gran importancia sindical el ganar las Elecciones Sindicales en las empresas de más de 250 trabajadores.

Globalmente, la Federación obtiene uno de los porcentajes más altos de la Confederación con el 42% del total. Aún con ello hay que analizar autocríticamente los resultados en cada organización y en la Federación. Conociendo otras experiencias positivas en Federaciones de rama, sería de gran importancia contar con un programa de trabajo hacia las pymes, con equipos de atención permanente y en dedicación exclusiva para atender los problemas de los trabajadores y la extensión del sindicato en la afiliación y en los procesos electorales.

Si esto ha resultado esencial en otras ramas, lo debe ser con más motivo en la nuestra, dado el volumen de pequeñas empresas en el sector agroalimentario, donde están la mayoría absoluta de los trabajadores.

■ Los **recursos financieros** y su correcta gestión son una herramienta imprescindible en el desarrollo de la actividad sindical. En consecuencia se han conseguido mantener los principios de equilibrio presupuestario y control del gasto, que han permitido realizar un esfuerzo en la dotación de recursos hacia las organizaciones, incrementándolos en cada ejercicio económico, para poder traducirlo en mayor capacidad y eficacia sindical.

La Hoja de Ruta puesta en marcha, sin mucho consenso por la Confederación, ha supuesto una serie de medidas, entre las cuales está la clarificación de competencias entre las estructuras territoriales y de rama, en materia presupuestaria, gastos comunes y consolidación fiscal preferentemente en la estructura sectorial, asumiendo la responsabilidad económica y por tanto la dotación de recursos del conjunto de la Federación.

En este sentido se ha cumplido la adaptación al Plan General Contable y la integración de la contabilidad de las Federaciones (la gran mayoría), con CIF Federal, así como el manual de procedimientos administrativos.

Todo ello ha sido sometido desde los últimos años al examen de auditorías externas, con informes favorables en todos los ejercicios de las organizaciones integradas.

■ **La afiliación** a la Federación representa la identificación con el trabajo y la acción sindical del Sindicato. Por ello es un dato de gran valor su evolución.

El incremento en este mandato ha sido del 13,7% globalmente. Hay que destacar a organizaciones como el País Valenciano y Castilla la Mancha, con crecimientos importantes.

Este nivel, siempre insatisfactorio, ha de valorarse no obstante positivamente, teniendo en cuenta que al contrario de lo sucedido en otros sectores, sobre todo de los servicios, durante los últimos años, la población asalariada no ha crecido en nuestro sector.

Uno de los elementos cualitativos de este crecimiento lo representa la afiliación práctica de trabajadores de origen inmigrante que representa el 12,3% y en volumen significa la práctica totalidad del crecimiento de la Federación.

La afiliación en España, entre otras razones por nuestras características de representación general de todos los trabajadores, y no sólo de los afiliados como en otros países, sigue siendo inferior, es la de otros países de centro y norte de Europa.

Para nosotros la afiliación debe ser el objetivo cotidiano de nuestra actividad, mejorando la fidelización con una atención permanente personalizada desde el primer día.

No obstante, es alentador que en España la afiliación siga creciendo hasta haber convertido a CC.OO. por encima de partidos y asociaciones, en la primera Organización del Estado. Pero la afiliación no es sólo un número, es el vínculo hacia otro modelo de sociedad, en la defensa de los valores de la justicia y la solidaridad, que nos justifica y nos ha alentado, aún en momentos de dificultad, a seguir adelante.

III CONGRESO FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA CC.OO.

En Tenerife, 2 y 3 de abril de 2009



**CECILIA SANZ;**

### **3er. Congreso Federación Agroalimentaria; Resumen del Informe General**

Esto es un buen síntoma. Buenos días, compañeros y compañeras. Es un buen síntoma por que, yo creo que traduce también un poco lo que está siendo este Congreso.

Quiero comenzar agradeciendo las intervenciones de ayer, que se hicieron en relación al informe y su contenido, por el tono, pero también por el contenido en general que fue positivo y constructivo. Como decía, yo creo que es un síntoma del clima que hay aquí, que estamos viviendo en este Congreso. Yo creo que las discrepancias han sido, casi siempre, en esta federación, como en tantas otras sobrevenidas. Pero sobrevenidas por la confederación, a través de la confederación, no han sido creadas en la federación, aunque duren veinte años.

Yo creo que también el Congreso Confederal ha significado el comienzo del final de esas discrepancias organizadas ¿no? Creo que estamos en un buen momento para CCOO.

Las críticas, los matices, las insuficiencias que habéis expresado, se han centrado, fundamentalmente, en tres o cuatro bloques. Primer bloque: en el informe faltan cosas. Sí que faltan cosas, faltan muchas cosas. Muchísimas. Concretamente, en relación con los sectores, o los subsectores. Y claro, subsectores tenemos treinta y dos.

Yo sé que el compañero de la comunidad tal que le importa el suyo, pues habla del suyo. O de la otra comunidad cual, pues habla del que más le importa. Pero claro, estamos hablando de un Informe General. No podemos hablar en un Informe General de la valoración, de la situación, de tantos sectores, subsectores, como tenemos. Por lo tanto tenemos que hablar de las cosas de carácter general que afectan globalmente al sector agroalimentario.

Pero además, yo también quiero decir que en la Federación tenemos análisis hechos. Y podría pedir perdón, por que creo que están muy bien hechos. De todos, de prácticamente de todos los subsectores. Se han realizado jornadas, muchas jornadas con expertos, con participación patronal. Por ejemplo en cárnicas, en lácteas, en cervezas, en manipulado de frutas y hortalizas, en vino, etc... Muchos análisis. Incluso muy detallados con las modificaciones de la OCM, las OCMs. Lo recordáis todos. A veces en el Consejo, a veces en las jornadas, es decir que, ése material, que es patrimonio de este periodo, pues está a la mano de todo el mundo y es para utilizarlo y efectivamente, yo me alegro, como decía Candelo: A mí me sirve para mi acción sindical. Fantástico. De eso se trataba. Por lo tanto, no creo que deba ir en un Congreso muchas especificidades, sino las cosas generales, por que si no haríamos un informe donde todavía estaríamos hablando de él ¿no? En fin, podríamos haberlo hecho en tres cuartos de hora, un balance de cinco años. Pero insisto, tenemos este patrimonio y creo que en él queda reflejado cuál es la situación de los sectores que componen la Federación Agroalimentaria.

También nos decís, que os gustaría a algunos, en algunas intervenciones, más referencia a la crisis. Yo en cambio creo que la crisis está siendo, como ha coincidido con un periodo congresual muy largo, porque siempre es un periodo congresual larguísimo el nuestro. Empezamos en septiembre, estamos en abril. Todos estos meses han sido congresos

territoriales, federales, confederales. Creo que no ha habido crisis más analizada por nosotros que esta. También en el informe está, ¿eh? Lo que pasa que yo ayer entendí que dado la hora, dado que está escrito y dado que todos hemos estado en algún congreso anterior, lo que no hice fue leerlo. Pero está. En el informe, en el cuadernito está. Creo que está muy ampliamente analizado desde los orígenes, las repercusiones hacia nosotros, hacia los trabajadores... Creo que está suficientemente. Decir solo "Hay que analizar más la crisis". Dime dónde y a lo mejor acertamos, pero, la crisis, insisto, creo que es la mayor parte del informe. Fijaros bien. La mayor parte de la extensión del informe está dedicado al análisis de la crisis.

Incluido los grandes fracasos de este modelo de desarrollo, donde hablábamos en relación con el cambio climático, pero también en la relación con el consumo de energía. Algún compañero decía que no estaba bien expresado. Es posible que no esté bien expresado. Pero lo que queríamos decir es que, este modelo de desarrollo que pone en cuestión, por ejemplo, cosas tan importantes para la Humanidad como el Cambio Climático, como el Consumo Energético, donde no es posible. Si los países emergentes, China, India, si consumieran como nosotros, como los países desarrollados, no podríamos mantener esta situación, luego hay que interrogarse por dónde tienen que ir las nuevas fuentes de energía. No sirve tener el consumo desahogado que tenemos nosotros, que nos conduce a una situación insostenible, ¿no? Pero sobre todo decíamos también que el más grave de estos fracasos era condenar a millones de seres humanos, a la mayoría de la Tierra, a la mayoría de la población mundial, a una parte ser rica, y a la mayor parte ser extremadamente pobre.

Esas son las tres cosas que nosotros decíamos como cuestión más relevante ¿no?

También se dice que hay que abundar más en aspectos generales como la xenofobia y el racismo en los centros de trabajo. Y especialmente donde se compite, con comillas, con los trabajadores inmigrantes que están aquí o con los que son de aquí. Por supuesto que lo vamos a hacer. Es cierto que ya lo hicimos en muchos informes, en varios informes generales que fueron aprobados en los consejos. Pero me parece que quizá no está lo suficientemente expresado, lo vamos a hacer mejor, más ampliamente como algunos compañeros lo están pidiendo, así lo haremos.

También en relación con las ETTs. Efectivamente está siendo un problema cada vez mayor. Sí hablamos en el informe de las ETTs y de la desregulación que significan las relaciones laborales cada vez más ¿no? Pero podemos expresar un poco más, con algunos ejemplos, etcétera ¿no?

En cambio, no creo que se deba incluir, a petición de una sola organización, Cataluña, la necesidad de ver en un Informe General, que es un balance, la fusión con otras federaciones.

Creo que nosotros de esto de las fusiones ya sabemos algo, hace dos congresos celebramos una fusión. Pero además es un tema complicado y sensible. Debe ser tratado, no en un balance, sino por ejemplo, en las ponencias. Las ponencias, recordáis todos, hicimos una comisión donde participaban, pues todas las opiniones de muchas comunidades autónomas, por ejemplo Cataluña, tuvo varios representantes en esa comisión de ponencias, y allí no se propuso una cosa que, hubiera servido, para debatirlo en todo el proceso congresual, de arriba abajo, como lo hacemos, de abajo arriba, es

decir, hubiera dado ocasión a discutir desde las secciones sindicales, a los congresos provinciales, comarcales..., todo lo que tenemos, para llegar aquí en una posición más debatida. Pretender debatir esto en un informe de gestión, en un balance, no me parece apropiado.

Pero además yo creo, que además de no haberse propuesto en ese sitio adecuado, además yo creo que las decisiones del último congreso, después de esta fiebre fusionadora que tenemos, algunos ejemplos han terminado en fracaso, como bien recordáis todos. Después de esta fiebre fusionadora, digo, el último congreso confederal, por fin lo ha regulado. Por lo tanto tranquilos, tenemos ya el mecanismo. Y es un mecanismo que yo creo que tiene bastante lógica. Donde dice que tiene que hacerse una comisión, donde se discute, confederal, federal, y tiene muchos procedimientos para llegar a una conclusión que, además tiene que ser muy mayoritaria. Para aprobar una fusión tiene que haber porcentajes amplísimos, de aprobación. Pero insisto: Ya está regulado. Ya no es "Aquí se me ocurre y yo...". No. Está bien hecho para hacerlo como se debe hacer. Por que una fusión que es tan especial, que es tan importante, que tiene tantas repercusiones de cara al futuro, se haga como debe ser. Por lo tanto, así está ya decidido.

Otro apartado está en torno a las discrepancias y la unidad en el sindicato. Esto es un clásico nuestro ¿no? Yo creo que las discrepancias son absolutamente naturales. Tan naturales como que yo, personalmente, por ejemplo, pues con los compañeros que hemos estado formando el equipo tengo discrepancias todos los días. Pero discutimos y las vemos y... Discrepancias ¿eh? Discrepancias. Personales, normales... Sin ningún drama... existen. Cada persona tiene una opinión. Podemos estar de acuerdo en lo global y en lo importante y en los ejes centrales, pero discrepancias. Por supuesto. Cada uno con su opinión.

Ahora bien: Una cosa son las discrepancias y otra cosa son las opiniones organizadas en los órganos de dirección. Es una cosa bien distinta. Yo creo que no deben confundirse las discrepancias con el reparto... ¿Cómo explicarlo? El reparto de los órganos de dirección por trozos, familias... Yo conozco muchos sindicatos en el mundo que lo tienen así. La dirección del sindicato está compuesta por el trozo del partido político A, el partido político B y el otro ¿no? Entonces, bueno se reparten como si fuera un pastel los trozos ¿no? A mí eso me parece que es muy inoportuno. Es muy incorrecto.

Yo creo que, las opiniones distintas, políticas, sindicales, coyunturales... Pues hoy puedes coincidir con uno, mañana con otro, sin organizar. Cuando son organizadas, cuando son organizadas, ya es otra cosa, ya es otra cosa. Es bien distinto ¿no? Por lo tanto. Pedir respeto a la discrepancia me parece absolutamente necesario. Todos podemos ser discrepantes. Con lo que hacemos, con lo que hace el otro, con lo que sea. Por supuesto, luego se decide por mayoría. Ahora: yo no estoy hablando de esto. Yo creo que los compañeros que se hablan de discrepancias no hablan de esto. Creo que hablan de otra cosa. Y esa otra cosa está también recogida en los estatutos.

Por lo tanto yo, sinceramente, creo que nosotros tenemos todo el derecho a discrepar, a disentir, pero la unidad básica, la unidad básica del sindicato, que es una cosa muy

importante, que no significa ser sumisos a la dirección, y lo sabéis perfectamente. Que no significa que no podamos decir que estamos en desacuerdo con alguna decisión, sabéis que eso no es verdad. Se puede siempre. Pero yo creo que ésa unidad básica, ése bien es tan necesario para Comisiones como para cualquier organización. Yo creo que está preservado en CCOO. Ésa unidad básica. Eso es importantísimo.

Yo espero que las discrepancias más organizadas, pues también en este nuevo sentir que hay en comisiones, en esto que también se observa aquí. Bueno, pues podemos ir avanzando y podremos discrepar cada uno un día con otro, pero podremos también hacer las cosas, hacer la dirección en función de la capacidad de cada cual, de lo que valga, de lo que aporte. Sin tener en cuenta si corresponde a ése trozo de... no sé, qué opinión, que lleva veinte años. Creo que eso vamos a ir superándolo, sinceramente. Creo que será bueno para Comisiones. Mientras tanto, respeto absoluto a las discrepancias, incluidas las que vienen organizadas.

Voy a insistir en esto de la unidad porque, de verdad que creo que comisiones estamos en otro momento ¿no? Yo creo que se empuja, hay periodos históricos en que se empuja en una dirección u otra. A mí personalmente me ha tocado estar en un periodo donde se ha empujado en la dirección de tener divisiones, que, como decía al principio, muchas veces venían de esas diferencias políticas que nos transmitían, pues sobre todo la confederación. Pero como estoy segura de que esto va a cambiar, yo ya empiezo a felicitarme por ello. Asumo, de todas maneras, los problemas, los errores que haya cometido en relación con esto, como es natural ¿no?

En cuanto a las palabras de cariño hacia mi persona ayer. Yo además, que voy de dura, me costó que no se notara mi emoción. Intenté que no se me notara mi emoción.

Yo vengo de la etapa de la clandestinidad, como sabéis bien. En aquel periodo donde Comisiones, CCOO, era el movimiento sindical que luchaba por los trabajadores contra la Dictadura y por tener un país distinto, un país democrático. Por tener sindicatos libres. Esto cada vez es más necesario de recordar porque, afortunadamente hay mucha gente joven, que ni siquiera conoce esta pequeña historia, esta gran historia nuestra.

Quedamos muy pocos de aquella etapa, muy pocos. Aquí en el Congreso no sé si habrá uno o dos, junto conmigo, que fundamos la Federación. La fundamos la Federación de Alimentación, los compañeros del campo también lo hicieron. La fundamos en Cataluña. Yo no hacía más que recordar ayer aquel Congreso de Cataluña. Muy distinto a este, muy distinto en organización, muy distinto en participación... Pero es que hace ya treinta y dos años. Nada más y nada menos que treinta y dos años.

En estos años, yo creo que hemos hecho, esta Federación, pues sus errores... Pero también hemos hecho una Federación muy importante. La primera en afiliación. Una Federación que ha contado siempre con gente con gran entusiasmo. Que hemos tenido periodos que teníamos muy pocos recursos, y hemos llegado a muchos miles de trabajadores.

Yo efectivamente, insisto muchas veces en ello, porque es verdad y así lo siento. No es una puesta en escena. Yo sí he cometido muchos errores en todos estos años. Tengo que decir en mi disculpa, que siempre, aún no acertando, ha sido por que he creído que era lo mejor para la Federación, para el Sindicato. Siempre tuve esa dirección ¿no?

Agradezco vuestras palabras, pero no quiero que nadie me siga agradeciendo nada. Nada. Para mí ha significado dedicarme a lo que más me ha gustado en mi vida: ser sindicalista. Y además, creo que hay pocas cosas tan importantes en la vida como ser sindicalista. Pocas.

Decía que había, hay pocas cosas tan importantes, tan gratificantes, que se puedan hacer. Donde he conocido a tantos amigos y amigas. No voy a mencionar a nadie por que siempre me quedarían muchos sin decir. Son muchísimos. Aún con discrepancias, también. Muchísimos.

Ha sido, compañeros y compañeras, un enorme honor dedicarme a CCOO. Yo soy la que estoy profundamente agradecida.

Muchas gracias y hasta siempre.



## INDICE

1	Escenario socioeconómico y sectorial . . . . .	pág. 33
2	Políticas Industriales y sectoriales activas y medioambientales . . . . .	pág. 49
3	Empleo y mercado de trabajo . . . . .	pág. 53
4	La Formación Profesional . . . . .	pág. 59
5	Acción sindical y negociación colectiva. Protección de la salud y seguridad en el trabajo . . . . .	pág. 63
6	Acción sindical internacional. Incorporando Comités de Empresa Europeos, empresas transnacionales y el desafío de la empresa global . . . . .	pág. 76
7	Políticas de Igualdad e intervención social . . . . .	pág. 83
8	Migraciones . . . . .	pág. 91
9	Seguridad Social y Prestaciones Sociales . . . . .	pág. 95
10	Diálogo social en el ámbito sectorial . . . . .	pág. 98
11	Desarrollo de políticas organizativas. Afiliación. Elecciones Sindicales. Secciones Sindicales . . . . .	pág. 100
12	Recursos y política financiera . . . . .	pág. 105
13	Formación Sindical . . . . .	pág. 109
14	Comunicación . . . . .	pág. 112





## ESCENARIO SOCIOECONÓMICO Y SECTORIAL.

El entorno sociopolítico en el que se encuentran las actividades productivas que afectan al sector agroalimentario, no solo ya en España, sino también en el mundo, sitúa el desarrollo de nuestra acción sindical en un enclave estratégico, por los efectos en el mundo del trabajo y también por los estándares de calidad de la sociedad. Ciertamente la producción de alimentos y la calidad de los mismos; el desarrollo de energías alternativas sostenibles y renovables; la Política Agraria y su coherencia internacional; las migraciones y su repercusión en el mercado de trabajo, nos afectan directamente y especialmente a nosotros como trabajadores, por lo que tienen que ser objeto de consideración y análisis en el III Congreso de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras.

Las cuestiones más relevantes como el cambio climático, el incremento del precio del petróleo en los últimos años, y el escenario mundial donde simultáneamente conviven realidades muy divergentes entre países ricos, pobres, y una nueva catalogación que son los denominados emergentes, no tienen parangón con la crisis alimentaria mundial, por sus efectos dramáticos sobre el hambre en el mundo, por la escasez de alimentos y altas subidas de precios, que ha puesto de manifiesto la importancia económica y estratégica de este sector en todo el mundo.

De los 30 dólares que se pagaban por barril de petróleo en los años 80, ó 54 dólares a finales del 2004, hemos pasado a pagar 110 dólares por barril en el primer trimestre del 2008. Estos incrementos han hecho que todas las economías mundiales se planteen reajustes. Tampoco duda nadie ya de la necesidad de buscar alternativas a la energía derivada del petróleo y el solo anuncio de nuevos proyectos que impulsan la producción masiva de cereales para su transformación en combustible ha disparado la especulación con efecto en el precio de los alimentos.

Pero son sobre todo los especuladores quienes están interviniendo en los mercados, incrementando los precios de forma abusiva, con repercusiones gravísimas sobre el hambre en el mundo. Los gobiernos y las organizaciones políticas mundiales deben intervenir con las medidas necesarias para evitarlo.

Paralelamente el Cambio Climático condiciona el crecimiento económico de los países. Las consecuencias de políticas productivistas, no sostenibles ni respetuosas con el medio ambiente, está trayendo consecuencias muy negativas: el paulatino deshielo de los polos, el debilitamiento de la capa de ozono, los cambios climatológicos, el avance de la desertización, los ciclos de sequías cada vez más prolongadas, son síntomas fácilmente evidenciables por todos.

Pero el cambio climático no es solo un fenómeno ambiental o de la climatología sino también un fenómeno de profundas consecuencias económicas, sociales, y políticas,

por sus efectos en la subsistencia de las personas. La repercusión en la agricultura y en la industria alimentaria está teniendo efecto en el precio y la escasez de los alimentos.

Las investigaciones científicas recientes sugieren que a medida que las temperaturas sigan subiendo uno o dos grados centígrados durante los próximos cincuenta años, puede que los países pobres pierdan 135 millones de hectáreas tierra para el cultivo debido a la reducción de la lluvia. En estudios publicados recientemente a principios de este mes en el Proceedings of the National Academy of Sciences [Actas de la Academia Nacional de las Ciencias], los investigadores han advertido que estas cifras son sólo una aproximación y puede que sean conservadoras y que el impacto de los cambios climáticos sobre la producción de alimentos ha sido excesivamente simplificado.

Estudios de la NASA para el Espacio, ponen de manifiesto que las repercusiones que resultan del impacto de los cambios climáticos sobre los abastecimientos mundiales de productos alimenticios son probablemente peor de lo que se ha anticipado: "El pronóstico muestra una curva fluida, pero una curva fluida nunca ha ocurrido en la historia. Las cosas ocurren repentinamente, lo que no da tiempo para reaccionar".

8. Según el informe de la ONU, España será uno de los países en los que el cambio climático tendrá mayores repercusiones negativas, previendo que en tan solo 50 años el nivel del mar subirá medio metro, provocando un retroceso de las playas, entre 20 y 40 metros, las lluvias se reducirán hasta un 40%, provocando graves pérdidas en los cultivos. Siendo Canarias una de las comunidades más afectadas, por la subida del mar.

El año 2007, mientras que la agricultura mundial conseguía la cosecha más importante de la historia de la humanidad, los precios de los alimentos se disparaban en todos los continentes. En 2008 los precios seguirán subiendo, el fenómeno ya se percibe como estructural y demuestra la gran fragilidad de la capacidad mundial de producción agrícola, que no llegará a satisfacer la demanda. Según la Organización para la Agricultura y la Alimentación (OAA en adelante) de las Naciones Unidas Las reservas mundiales de cereales de grano se están acabando. El año pasado los almacenes de trigo declinaron un 11%. La OAA hace notar que este es el nivel más bajo que se haya catalogado desde que la ONU comenzó a llevar la cuenta en 1980. Por otra parte, el Ministerio de Agricultura de Estados Unidos ha anunciado que los almacenes de trigo mundiales han disminuido a su nivel más bajo durante los últimos 47 años. Según estas cifras, la disminución del almacenaje de trigo equivale a doce semanas de consumo mundial.

La citada OAA advirtió el 17 de diciembre que estos cambios representan una transformación "imprevista y sin precedentes" en el sistema mundial de alimentación, lo que pone en riesgo la vida de miles de millones debido al hambre y acceso menor a los alimentos.

El índice de la agencia sobre los precios de los comestibles indica que este año éstos han aumentado 40%, lo cual es un incremento adicional al 9% del año pasado. En

comparación, los gastos de los países más pobres para comprar alimentos aumentaron 25%. El precio de los alimentos básicos, tales como el trigo, el arroz, el maíz y las semillas de soja, subió drásticamente en el 2007, causando dos grandes problemas: el aumento de precios de las carnes tratadas con cereales, los huevos y los productos lácteos; y la estimulación de la inflación en todos los mercados de alimentos para consumidores.

Ciertos desarrollos complejos han estimulado estos aumentos, inclusive la rápida urbanización de las poblaciones y la demanda creciente de alimentos de varios países importantes en vías de desarrollo, tales como China e India. La especulación en los mercados de materias primas, la producción de biocombustibles reemplazando a los alimentos para animales de granja; y las condiciones climáticas extremas y otros desastres naturales relacionados con los cambios en el clima, fundamentalmente.

El incremento del precio del petróleo afecta no solo el coste del transporte y la importación. También tiene impacto directo sobre el coste de explotación de las granjas en cuanto a la maquinaria industrial y agrícola para el procesamiento de materiales. Además, el precio de los fertilizantes, cuya materia principal es el nitrógeno que proviene del gas natural, también se ha disparado al alza debido al aumento del precio del petróleo y a la demanda que imponen los costes de otros combustibles. De la misma manera, a medida que el precio del petróleo sube, la demanda de productos agrarios para los biocombustibles, tales como el maíz, la caña de azúcar y las semillas de soja también aumenta, incidiendo en su alza de precios y en su escasez.

Esta situación obligará a replantear las estrategias agrícolas y alimentarias. Tanto los intereses de los países más ricos como las necesidades de los países más pobres tienen la urgencia de garantizar la suficiencia alimentaria porque se ha convertido en un riesgo global y sin ella, no hay desarrollo.

Una gran causa de la inflación viene, por una parte, de los complejos vínculos entre los mercados mundiales y, por otra, de la incompatibilidad entre el sistema y las necesidades de miles de millones de pobres y gente trabajadora.

La volatilidad de los mercados comerciales, impulsada por la especulación y el comercio del capital líquido y de deudas, se cruza con los mercados de futuros y de opciones que directamente impactan los mercados de venta de las mercancías agrícolas. Tal como sucediera con el colapso del mercado de la vivienda en Estados Unidos, la especulación ha orientado su interés por los mercados de mercancías, incrementando así la inflación de las mercancías y los materiales básicos, lo cual ha agravado los problemas en el mercado de crédito y ahora amenaza con la recesión. El mercado mundial de los productos alimenticios fácilmente tiende a ser volátil porque los precios actuales están muy influenciados por la especulación acerca de los precios de las mercancías futuras. Esta especulación puede desatar aún mayor volatilidad, lo cual induce a más especulación.

Este sobrecogedor escenario inducido por la acción destructiva del hombre sobre el medio natural, viene a ser el resultado del enorme fracaso del sistema capitalista y sus teorías sobre la capacidad del “mercado” para regular el desarrollo de la sociedad. El concepto de la globalización de la economía y el modelo productivista de la producción están contribuyendo al desorden y al caos, y lo que es peor, no está contribuyendo a reconsiderar el modelo de economía de mercado sino todo lo contrario.

Los países emergentes, gobernados sobre todo por dictaduras acuñan el mismo modelo de economía y la implantan con mano de hierro como es el caso de la República Popular China o como el de Rusia que mantiene los rictus dictatoriales de otra época para imponer modelos de economía que profundizan en las diferencias entre pobres y nuevos ricos provenientes del sistema anterior y de la florecientemente resurgida Iglesia de los Popes Ortodoxos. Todo esto vigilado por los Estados Unidos de América del Norte, principal contribuidor al cambio climático, responsable en gran medida de las desdichas y desgracias de la Población Mundial provocando guerras, apoyando dictaduras, incitando a los pueblos de América Latina a protegerse desarrollando inquietantes iniciativas nacionalistas y causante directo y principal de la enorme inestabilidad existente en Oriente Medio con consecuencias tan dramáticamente absurdas como son las guerras de religiones en pleno siglo XXI.

Y mientras tanto Europa, gran esperanza para muchos pueblos oprimidos por el hambre y la fatalidad, se enroca en sí misma pretendiendo quedar al margen de los acontecimientos en un esfuerzo absurdo para aislar su desarrollo económico y social del resto de acontecimientos que sobrecogen al mundo.

## **La Industria de la Alimentación**

Las multinacionales han continuado diversificando su negocio en el sector de la Industria Alimentaria en nuestro país, primero adquiriendo empresas transformadoras de alimentos dentro de un mismo subsector (lácteo, cárnico, bebidas, preparados alimenticios, etc.) y en la última etapa adquiriendo empresas de distintos subsectores e incluso más allá en algunos casos, empresas del sector de la Industria Química y otros, entre los que se cuentan los Fondos de Inversión de Capital-Riesgo..

La industria alimentaria supone el 17% del total de la producción industrial y aporta el 2,40% al Producto Interior Bruto español, el 12% del valor añadido y emplean casi al 14% de la mano de obra. Estas cifras dan una idea de la importancia de una industria que constituye el primer sector de la industria manufacturera en España.

La industria alimentaria contaba en 2006 con 31.847 empresas, que dieron trabajo a 486.000 personas lo que implica un crecimiento en el empleo del 1,03% respecto al año anterior. Más del 96% de estas empresas son pequeñas, mientras que tan sólo el 3,44% de las mismas son medianas y grandes, lo cual refleja el gran grado de

atomización del sector de alimentación y bebidas. Dándose, además la circunstancia de que, mientras que el 60% del capital se encuentra en manos de las grandes empresas, sólo ocupan el 20% del total de mano de obra, es decir, el 80 % del empleo lo siguen generando las medianas y pequeñas empresas.

A noviembre de 2006, las exportaciones de la industria alimentaria registraron un incremento del 0,23% respecto al año anterior, hasta alcanzar 13.536 millones de €, frente a las importaciones que disminuyeron un 3,21%, situándose en 15.796 millones de €. No obstante estas cifras son engañosas puesto que lo que se importa tiene mas manufactura que lo que se exporta, lo que significa el valor añadido de muchos de nuestros productos se obtiene fuera de nuestras fronteras.

Del total de ventas netas de la Industria de Alimentación y Bebidas, el 20,6% corresponde a la Industria Cárnica, ocupando el primer lugar, seguida de la Industria Láctea, (10,7%), Alimentación Animal (8,6%), seguida muy de cerca por Frutas y Hortalizas (8,1%) y a mas distancia Vinos (6,4%). Por Comunidades Autónomas destacan Cataluña con el 21,8%, Andalucía con el 15,6%, Castilla y León con el 9,5% y la Comunidad Valenciana con el 8,1%.

Por tanto la evolución la Industria Alimentaria se ha venido dando en dos sentidos distintos. Por una parte la concentración en grandes grupos mediante adquisiciones, fusiones y posteriores reestructuraciones, con las consiguientes pérdidas de empleo y por otro lado la exigencia de especialización y adaptación de la mediana y pequeña empresa a las nuevas realidades del mercado.

Un mercado que se encuentra muy condicionado por la atomización de empresas y la concentración de la distribución y la comercialización final de los productos a través de las grandes cadenas de hipermercados. Ambos aspectos funcionan contra la calidad del empleo, produciendo mucha precariedad e inestabilidad laboral tanto en lo que representa a las pequeñas y medianas empresas en su modelo de contratación directa, como a las grandes a través de la subcontratación de actividades y la presencia, cada vez mas numerosa, de ETTs.

En referencia a las PYMES, a las cuestiones del empleo hay que añadir dificultades para la modernización de instalaciones, para la inversión en innovación y desarrollo y el acceso a las redes de comercialización, lo cual las hace muy dependientes e inestables, si bien, por otra parte generan mas empleo que las grandes empresas y buena parte de ellas se ubican en zonas carentes de industria como es el ámbito rural.

Las distintas OCMs derivadas de la Política Agraria Común, tiene repercusiones importantes en los costes de producción de las empresas que procesan los productos agrarios afectados, véase remolacha, algodón, tabaco, vino, leche o arroz, terminando por reducir costes laborales y volúmenes de producción con las consecuencias en la continuidad de las fábricas. Y también un factor determinante del futuro del empleo en las grandes empresas son los procesos de concentración

productiva y las deslocalizaciones derivados de la fusiones y compras de unas empresas por otras.

La calidad de los productos agroalimentarios es probablemente, con la seguridad alimentaria, una de las mayores preocupaciones de la sociedad expresada desde nuestra condición de consumidores que exigen información y transparencia en la totalidad del proceso de producción. En este escenario, se hace cada día más latente la incorporación e implantación de nuevas herramientas para el aseguramiento de la calidad de los productos elaborados, distribuidos y comercializados por las industrias de la alimentación.

Sin embargo el escenario descrito a lo largo del documento no favorece esta tendencia, empresas muy pequeñas, sin capacidad de comercialización presionadas por las grandes superficies comerciales tienen que desarrollar estándares de calidad en condiciones francamente adversas recurriendo, en su mayoría, a las condiciones laborales como el único margen de beneficio sobre la producción, y esto a la vez contradice la consecución de objetivos en calidad alimentaria si no hay un refuerzo de la profesionalidad estimulando las condiciones para el ejercicio de lo que denominamos “trabajo decente”.

Existen muchas cuestiones que abordar desde el punto de vista sindical. Los Convenios Colectivos y especialmente la superación de los ámbitos de negociación, no solo por lo que puede representar en avance de derechos laborales sino también porque actúa como norma general igualando los costes laborales haciendo que estos dejen de ser un factor de competitividad entre las empresas.

Por el numero y dispersión de las empresas, y los medios con que contamos las organizaciones sindicales las dificultades de atender las necesidades de los trabajadores son extremas: no es posible conocer la existencia de todas las empresas, tampoco es posible acudir al inmenso numero de las identificadas en nuestras bases de datos y menos aún a aquellas que el sistema electoral excluye por emplear a un numero inferior a 6 trabajadores. Por ello hay que abordar formulas de agrupamiento de empresas con capacidad de ser representadas y mecanismos de financiación para la atención sindical vinculados a los convenios colectivos que las engloban.

En la estrategia de la política comunitaria y nacional para el desarrollo rural, se contempla la mejora de la competitividad a través del apoyo a la transferencia de conocimientos, la modernización, la innovación y calidad a lo largo de la cadena alimentaria, objetivos que la industria deberá perseguir de forma inmediata si pretende mantenerse en el mercado actual.

Por ello desde las administraciones, estatal y autonómicas deben promoverse e incentivarse formulas para el agrupamiento y organización de estas pequeñas empresas con el fin de obtener masa critica comercial frente a las grandes cadenas de distribución además de simplificar sus costes de distribución. Igualmente, son

necesarios desarrollos legislativos que impidan a las grandes distribuidoras imponer criterios abusivos a los fabricantes y proveedores tales como formulas de pago, especialmente en cuanto a plazos, criterios de transporte y distribución a los puntos de ventas, estrategias de mercadotecnia que favorecen fundamentalmente a las grandes empresas, y todo ello en un bien entendido criterio regulador de la libre competencia donde no se impongan los monopolios de las multinacionales.

Igualmente, desde la organización sindical incidir estratégicamente sobre la responsabilidad corporativa de las grandes cadenas de distribución, con informaciones relativas a las condiciones laborales con que se producen marcas blancas y otros productos donde la reducción de costes se soportan sobre niveles intolerables de explotación. Esto nos exige al sindicato establecer niveles de cooperación suprafederativos entre las ramas implicadas en la producción y la distribución alimentaria.

También desde la administración se debe promover con financiación efectiva la innovación y desarrollo de tecnologías para la elaboración de productos derivados de las materias primas autóctonas, incorporando valor añadido, contribuyendo a la calidad de los alimentos, favoreciendo la especialización, todo ello para mejorar la competitividad de la PYMES, auténticas fuentes generadoras de empleo en la Alimentación, y tejido productivo para las zonas rurales.

## **La Política Agraria Común vinculada a la globalización**

La PAC desde su origen además de un motor para el desarrollo rural también ha sido un instrumento al servicio de las distintas coyunturas por las que ha transitado la historia reciente de Europa, con resultados controvertidos según los puntos de vista.

La Industrialización tras la Segunda Guerra Mundial impulso una estrategia de modernización y transformación de la agricultura lo cual repercutió en el abaratamiento de los costes de producción de la industria alimentaria. Y esto a su vez dinamizó el acceso al consumo y el desarrollo de la industria en general.

La reforma de la PAC de 1992, así como las posteriores de 1999 y 2003, fue el resultado de presiones internas y externas. Las internas se centraron en el elevado coste financiero vinculado a los excedentes y los impactos medioambientales del modelo estimulado por la PAC.

Las externas provenían de terceros países aprovechando los sucesivos encuentros internacionales que se han producido paralelamente a la historia de la PAC. Estos encuentros han sido La Ronda de Uruguay (1986), la Ronda de Seattle (1999), las Conferencias Ministeriales de Doha (2001), Cancún (2003), Hong Kong (2005), y los encuentros bilaterales de Postdam (2007). En todos ellos los países pertenecientes al denominado "Tercer Mundo" expresaron enérgicamente sus posiciones contrarias a las ayudas agrarias de las grandes potencias, principalmente de la Unión Europea y Estados Unidos.

Este descontento de los gobiernos de países empobrecidos se vio reforzado por las protestas de miles de manifestantes en las calles de las ciudades donde se celebraban los encuentros internacionales. Entre esos manifestantes se encontraban agricultores y campesinos de todo el mundo, que cuestionaron ante la opinión pública la legitimidad de la OMC y denunciaron los efectos sociales, económicos y medioambientales del aumento de la liberalización comercial de las grandes potencias económicas.

Todos los encuentros fracasaron en el intento de ordenar la producción y comercialización de los productos agrarios, acabando con el plante de los países pobres, si bien dos de estos encuentros han podido tener influencia en la evolución de la PAC., que son, en 1986 la Ronda de Uruguay y en año 2001, la Ronda del desarrollo de Doha.

El Acuerdo sobre Agricultura de la Ronda de Uruguay incluía la obligación para los países firmantes de imponer importantes rebajas arancelarias y un compromiso de arancelización de toda la protección comercial para la agricultura.

En cuanto a la Conferencia Ministerial en la ciudad de Doha (Qatar) con el nombre de Ronda del Desarrollo. Se especifican una serie de objetivos como son la mejora del acceso a los mercados mediante la reducción de aranceles y demás barreras al comercio, la reducción con la finalidad de su eliminación de las subvenciones a la exportación y la reducción de las ayudas internas que se consideran "distorsionan" el comercio.

En Europa, el 26 de Junio de 2003 se aprobó la reforma intermedia de la PAC, que avanza sobre las siguientes cuestiones:

- El desacoplamiento de las ayudas agrarias, disociando las ayudas de la producción estableciéndose un pago único tomando como referencia producciones pasadas. Lo cual perpetua la desigualdad en la distribución de las ayudas a favor de las explotaciones de mayores dimensiones.
- La condicionalidad agraria, asociando las ayudas a criterios no productivos, fundamentalmente sobre la calidad alimentaria y respeto por el medio ambiente.
- La modulación de las ayudas, que implica la reducción automática de las ayudas directas a la producción y el trasvase de estos fondos hacia medidas de desarrollo rural, el denominado "segundo pilar" de la PAC., además, las exigencias de cofinanciación por parte de los Estados de las políticas de desarrollo rural abren la puerta a la "renacionalización" de la PAC y a las desigualdades territoriales.

La reforma de la PAC es insuficiente en cuanto a la modulación social de las ayudas, porque no favorece a las pequeñas y medianas explotaciones y mucho menos incluye en los criterios de las ayudas el aspecto social de la explotaciones impulsando cultivos que necesiten gran cantidad de mano de obra. Cuestiones ambas que serian muy interesantes para el desarrollo rural.

Actualmente las negociaciones en la OMC están pues pendientes del contenido definitivo de la política agraria estadounidense y también de la revisión intermedia de la PAC prevista para este año 2008 en la Unión Europea. Y las decisiones van a estar indudablemente condicionadas a la coyuntura de precios relativamente altos en importantes productos agrarios derivados del precio del petróleo y a una de sus consecuencias que es el desarrollo de alternativas energéticas fundamentalmente de transformación de cereales en combustible. No exageramos advirtiendo que nos encontramos ante problemas de desabastecimiento alimentario que van a sufrir los países más pobres.

El fracaso de las negociaciones comerciales pone de manifiesto tanto las contradicciones internas de las mismas como los efectos negativos para un elevado número de países. Debería además abrir el espacio político para el debate, permanentemente eludido, sobre el modelo agrario y agroalimentario que promueve la globalización y consolida la liberalización comercial. No en vano, nos encontramos ante escenarios muy preocupante de altos crecimientos económicos de países emergentes, principalmente asiáticos, que se incorporan al modelo de "sociedad de consumo" dando nuevas oportunidades a las grandes multinacionales de la alimentación que promoverán sin duda, el desarrollo de modelos productivos de materias primas muy baratas para garantizar su márgenes económicos.

La evolución de las negociaciones agrarias en la OMC, las reformas de la PAC, la política agraria de Estados Unidos y la crisis energética muestran que la liberalización de los mercados agrarios continúa profundizándose a favor de las principales empresas multinacionales del sistema agroalimentario y los grandes empresarios agrícolas, en el norte y en el sur, a costa de las economías en el medio rural

Se consolida así un sistema agroalimentario en el que la agricultura desempeña un papel subordinado respecto a las industrias de insumos agrarios, la industria de transformación alimentaria y la gran distribución comercial. Se refuerza a su vez una agricultura industrializada y orientada a los mercados globales de mercancías guiados por criterios de rentabilidad y desvinculados de las necesidades alimentarias de la población.

Y en este escenario se encuentra España, perteneciente a la Unión Europea, no involucrada desde sus inicios como Mercado Común, pero que ha tenido una fase de desarrollo importante para su adaptación al modelo europeo que ha supuesto fuertes inyecciones económicas para la transformación y desarrollo de su modelo productivo agrario. Un modelo productivo que no ha abandonado totalmente sus rasgos decimonónicos, puesto que si bien la agricultura en España ha evolucionado transformando su mecanización, y ha incorporado avances tecnológicos en riegos y fertilización que han supuesto la racionalización de los consumos y la intensificación de los cultivos, sin embargo, ha mantenido incólume un modelo laboral sustentado en la precarización más absoluta del mercado de trabajo y un modelo de previsión social discriminatorio con el resto de los sectores productivos.

Es muy significativo que las actividades agrarias más persistentes en la precarización del trabajo es toda aquella que se encuentra más sujeta a las ayudas del PAC. También hay que decir que desde el punto de vista de los productores agrarios, la PAC no se significa como especialmente social, el 20% de los beneficiarios de la PAC en España, concentran el 80% de las ayudas, de lo cual se deduce fácilmente que la mayor parte de las ayudas de la PAC van a parar a los grandes productores, lo cual contribuye a la desvertebración productiva del sector agrario y al éxodo de los habitantes de las zonas rurales. Si bien en los últimos años la presión de sindicatos como el nuestro, ha producido un cambio de tendencia con la inclusión de medidas de acompañamiento y Planes Sociales dirigidos a los trabajadores asalariados en las orientaciones Comunitarias y Nacionales de la PAC.

La aplicación en España de la reforma intermedia de 2003 ha supuesto el principio del fin de cultivos tan importantes socialmente como el tabaco, el algodón y la remolacha. En menor grado el arroz o la leche y muy próximamente el cultivo de la vid y su efecto en la industria vinícola. Todo ello se va produciendo en la franja temporal comprendida entre el año 2006 y el año 2013.

En el futuro la Política Agraria Común, afectada de todos los aspectos enunciados anteriormente tendrá como única salida posible su orientación hacia el desarrollo rural sostenible y políticas medioambientales que contribuyan al protocolo de Kioto, además de armonizar con las necesidades productivas del tercer mundo en condiciones de importar los productos superando barreras arancelarias y ayudas a la producción en el interno de la Unión.

## **EL DESARROLLO RURAL UN NUEVO ENFOQUE DE LA POLITICA AGRARIA**

### **Aproximación a la realidad socioeconómica del espacio rural.**

Las políticas de Desarrollo Rural comunitarias englobadas en la PAC que actualmente se llevan a cabo tienen su origen en la declaración de Cork de 1996, su continuación en la agenda 2000 y sus herramientas en los distintos Fondos Comunitarios.

El propósito declarado de quienes han propiciado estas políticas ha sido, hacer de las "zonas rurales, un lugar más atractivo en donde vivir y trabajar en un escenario en donde puedan encontrar una vida mejor gentes cada vez más diversas de todas las edades.

Pero el efecto real de esas políticas aplicadas en España ha sido que en los últimos 40 años la población de municipios españoles de menos de 10.000 habitantes ha pasado de ser el 57% de la población española a tan solo un 23%, mientras que la superficie de las zonas rurales abarca más del 80'2% de la superficie total. Estos datos por sí mismos son la constatación de un fracaso en lo que ha podido significar la Política Agraria Común para el Desarrollo Rural.

El crecimiento experimentado en los niveles de renta y bienestar en el medio rural ha sido muy desigual a las zonas urbanas fundamentalmente por la incapacidad de generar actividades sostenibles generadoras de empleos estables y de calidad. Esta descompensación entre las zonas urbanas y rurales ha originado el envejecimiento de la población dedicada a la actividad agraria, aunque en algunos lugares esto se ha compensado con la inmigración que ha llegado de otros países.

El modelo productivo basado en la concentración geográfica de las actividades en torno a núcleos urbanos importantes aporta a sus habitantes mejores condiciones económicas pero pésimas condiciones medioambientales. En cambio, el medio rural se ofrece a la población urbana como contrapunto de nuevos estándares de calidad de vida derivados de la menor densidad de población y del contacto con la naturaleza.

Estas tendencias están originando un modelo de vida dual, consistente en vincular el tiempo de trabajo a las zonas urbanas y el tiempo de ocio a zonas rurales bien de la montaña o el litoral. Lo cual está influyendo en el medio rural con la incorporación de nuevas actividades tales como la construcción, o la hostelería. Todo ello basado en formulas de crecimiento especulativas y no sostenibles que no hacen más que trasladar el desorden y el caos de las zonas urbanas al medio rural.

El desarrollo rural debe ser la simbiosis entre modelo de vida y condiciones económicas y productivas que lo hagan posible en un contexto sostenible y compatible con el medio ambiente. Y la agricultura es la actividad productiva fundamental en el ámbito rural, tal es así que junto con la producción de alimentos asociada supone un enclave estratégico en la Unión Europea, resultando decisiva para la seguridad del abastecimiento alimentario e incluso contribuyendo a su política energética.

Por ello, la Política Agraria Común de la Unión Europea tendrá que estar en consonancia desde los puntos de vista económico, ecológico y social garantizando principalmente la sostenibilidad, la seguridad del abastecimiento alimentario, y la calidad de los alimentos. Y contribuyendo a los nuevos retos como el cambio climático, la protección de las aguas y los suelos, la puesta a disposición de la biomasa, materias primas y energías renovables

Para ello se deben asociar las ayudas a criterios no productivos como la calidad alimentaria o el respeto por el medio ambiente lo que implica la reducción automática de las ayudas directas a la producción y el trasvase de estos fondos hacia medidas de desarrollo rural, el denominado "segundo pilar" de la PAC. con especial énfasis en los que inciden de manera directa en la mejorad del bienestar de los trabajadores y trabajadoras del medio rural (defensa de la biodiversidad, la prevención de los riegos laborales, la formación continua, la mejora de la calidad y estabilidad del empleo, la mejora de los servicios sociales etc....)

## **La Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.**

Mientras en los países de nuestro entorno europeo se han desarrollado políticas de desarrollo rural específicas, en España, la falta injustificada de una política propia de Desarrollo Rural, se ha cubierto con el desarrollo de los reglamentos comunitarios. Pero, para abordar el futuro, son necesarias una política y una legislación que impulse el desarrollo rural en España. Y ello implica un gran esfuerzo de financiación que no será totalmente cubierto por la Unión Europea, dado que el trasvase de los fondos de las ayudas directas a la producción hacia medidas de desarrollo rural conlleva una reducción notable de los fondos además del criterio de cofinanciación de los Estados.

La política rural debe tener como referente estratégico lograr una mayor integración territorial de las zonas rurales y la cohesión en el ámbito de estas zonas, facilitando una relación de complementariedad entre el medio rural y el urbano, y propiciar en el medio rural un desarrollo sostenible.

En el año 2.007 se aprueban dos instrumentos importantes para el desarrollo rural: por un lado el Marco Nacional de Desarrollo Rural 2007-2013 que define las medidas horizontales y los elementos comunes para todos los programas regionales, y por otro lado, en diciembre, la Ley de Desarrollo Sostenible en el Medio Rural que viene a suplir el vacío normativo existente en nuestro país y afecta a 14 millones de personas que viven en las zonas rurales, al 90% del territorio español y al 80% de los municipios, además de precisar la actuación coordinada de, al menos, 12 Departamentos Ministeriales.

Esta ley, en la que ha tenido participación activa nuestra Federación, pretende que el Programa de Desarrollo Rural Sostenible sea el instrumento de planificación de las actuaciones de la Administración General del Estado en relación con el medio rural y ello en coordinación con las Comunidades Autónomas. A tal efecto la cooperación entre las diferentes Administraciones se llevará a cabo mediante Convenios de Colaboración entre éstas, estableciéndose, además, la creación del Consejo para el Medio Rural como órgano de coordinación entre las Administraciones Públicas que estará participado por las Comunidades Autónomas y la Federación Española de Municipios y Provincias.

En este sentido los objetivos definidos por la Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural establecen medidas de carácter multisectorial y medioambiental coherentes con la nueva realidad del medio rural económicamente cada vez más diversificado y al que se le quiere situar un protagonismo multifuncional para el conjunto de la sociedad.

Establece como referente la mejora de la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y eficientes. Se concede una atención prioritaria a las mujeres y los jóvenes, como actores de primer orden para el futuro del medio rural.

Recoge expresamente, la adopción del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres para lo cual determina la inclusión de medidas de atención prioritaria para satisfacer las demandas sociales de grupos de población con preferencia a las mujeres, los jóvenes, los mayores y las personas con discapacidad.

Desde la Federación Agroalimentaria constatamos que el modelo de financiación de la ley reclama la solidaridad ínter territorial, el compromiso de las diferentes Administraciones Públicas y la sensibilidad de los trabajadores en particular y la sociedad en general. Todos ello para comprometer la financiación y los esfuerzos necesarios para el desarrollo de este instrumento de cohesión territorial y de calidad medioambiental.

Es evidente que la participación de la Federación en el largo proceso de elaboración de este instrumento normativo ha visto sus frutos con la creación de la Mesa de Asociaciones de Desarrollo Rural. En ésta se garantiza la participación de las organizaciones profesionales, empresariales, ecologistas y sindicales más representativas, vinculadas con el medio rural y con implantación en todo el Estado, así como los representantes de las Redes de Desarrollo Rural

La Ley va a permitir políticas de carácter horizontal en el Desarrollo Rural en materias como educación, cultura, sanidad, vivienda, transportes y comunicación entre territorios, entre otras. Para ello, nuestra participación tendrá que ser estructurada ínter sectorialmente, además de comprometer nuestra vertiente más sociopolítica que dé respuesta a nuestros representados en la doble condición de trabajadores y ciudadanos.

En el ámbito interno debemos de crear un espacio propio y específico para fomentar, el análisis, el debate, las alternativas y las propuestas sindicales a las diferentes políticas para el desarrollo sostenible del medio rural. Es oportuno que sin caer en una reproducción artificial ni mimética en las diferentes organizaciones, se cree la Secretaria de Empleo, Medioambiente y Desarrollo Rural .

El principal factor de desarrollo personal y la vinculación con el territorio es el empleo y su calidad, y nada será posible en cuanto al desarrollo rural si no se desarrollan modelos productivos sostenibles que favorezcan condiciones económicas y sociales suficientes que vinculen a las personas con las zonas rurales. Por ello, el elemento central de nuestra actuación en el marco del desarrollo y aplicación de la Ley debe ser el empleo, la creación y el mantenimiento de puestos de trabajos estables y de calidad dirigidos prioritariamente para jóvenes y mujeres.

La agricultura deberá seguir siendo el principal factor de creación de empleo pero los nuevos retos la harán muy diferente y el empleo que ocupe tendrá otros perfiles en cuanto a la especialización profesional y a la continuidad del mismo. También es previsible la creación de nuevos nichos de empleos con la incorporación de

actividades como las energías renovables, la protección de las aguas y los suelos y la puesta a disposición de la biomasa entre otras.

Sin valor añadido, la actividad agrícola por si misma no será suficiente para soportar económicamente zonas desarrolladas en el medio rural, por tanto habrá que incidir en una industria transformadora próximas a las zonas de cultivos que a su vez implementen empleo estable y de calidad. Igualmente el desarrollo de la educación, la cultura, la sanidad, la vivienda, el transportes y las comunicaciones entre territorios debe de incorporar el empleo vinculado a estas actividades

En este orden de cosas, el reforzamiento de la coordinación de los diferentes departamentos Ministeriales y administraciones públicas que pretende la Ley, puede ser un escenario que nos permita a las organizaciones sindicales realizar propuestas para la convergencia de los diferentes tipos de recursos económicos que llegan a las zonas rurales desde la perspectiva de su optimización para crear empleo.

### **El sector forestal fuente de empleo en un medio rural sostenible.**

Los bosques considerados como sumideros de carbono constituyen una importante baza a nivel nacional para el cumplimiento del Protocolo de Kyoto y según los inventarios nacionales almacenan más de 900 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> y es además un sector que ofrece una respuesta clara a muchas de las necesidades actuales que demandan los ciudadanos.

La gestión forestal ofrece una magnífica oportunidad de desarrollo para las áreas rurales, que están sufriendo un importante despoblamiento. Se debe aprovechar y potenciar desde las Administraciones Públicas la oportunidad del Sector para convertirse en líder del desarrollo rural y catalizador de las inversiones pendientes hasta finalizar el 2013.

Pero también ante la amenaza del cambio climático, que junto con los incendios forestales, constituye una de las principales preocupaciones medioambientales de los ciudadanos, debemos subrayar la importancia de la actividad forestal como herramienta para contribuir a la denominada mitigación efectiva del calentamiento global, dado el papel que desempeñan las masas forestales arbóreas como agentes climáticos al ser piezas claves del ciclo hidrológico y del intercambio gaseoso atmosférico como sumideros de carbono.

Los bosques ofrecen la coyuntura idónea para consolidar otro tipo de actividades económicas en las zonas rurales de nuestro país, tal es así que por un lado tenemos lo que algunos han denominado la nueva revolución rural; sustentada en el desarrollo de la bioenergía como oportunidad para el impulso del sector agroforestal y por extensión del mundo y de la economía rural; y por otro, el papel del bosque como elemento fundamental para la conservación de la biodiversidad.

La superficie forestal, en nuestro país, representa más 27,65 millones de Ha, el 54,7% del territorio. La superficie de gestión pública son más de 8,3 millones de Ha,

lo que supone el 30,04%, mientras que la gestión privada de los bosques es superior a 19,33 millones de Ha es decir el 69,96%, más del doble que la gestión pública. La superficie forestal por habitante es de 0,62 Ha y la inversión del sector forestal más de 1.246 millones de euros.. Estos datos del sector forestal en España ponen de manifiesto la dimensión del sector para el futuro como elemento dinamizador del medio rural y como elemento de fijación de la población al territorio rural, combinado con otras políticas horizontales.

Desde la Federación Agroalimentaria de CC.OO. apostamos con carácter general por la gestión pública de los bosques, para que no sea la rentabilidad económica la prioridad, y para que la calidad, la estabilidad de los puestos de trabajo y el bienestar asociado a las condiciones laborales constituyan un argumento irrefutable para la defensa de la población autóctona de su hábitat y entorno natural.

A pesar de la gran dificultad y de las posiciones de las patronales del sector forestal y de algunas Administraciones Públicas debemos de seguir ampliando los avances en la regulación de las relaciones laborales en el sector forestal, igualmente no debemos renunciar a conseguir un marco laboral homogéneo para el conjunto de los trabajadores. Y en lo interno debemos ganar eficacia en la representación de los trabajadores del sector, integrando todo el sector forestal a la Federación Agroalimentaria.

Las características climáticas de nuestro país son muy propicias para que grandes esfuerzos en la conservación de los bosques puedan verse frustrados en unas pocas horas con los incendios forestales, por ello la importancia de un esfuerzo máximo en este capítulo principalmente en la prevención de los incendios además de desarrollar un modelo muy específico y profesional para la extinción.

En este capítulo las tendencias vienen a decirnos que progresivamente se emplean mas recursos y ello redundará en la disminución de episodios de incendios forestales, siendo el año 2007 en el que menos incendios forestales se han producido de la última década. Como dato de referencia, en 2006, el Ministerio de Medio Ambiente invirtió 107 millones de euros en la lucha contra los incendios forestales y las Comunidades Autónomas en su conjunto 613 millones, siendo Andalucía la que mas inversiones por Ha realizado con 44,85€ y la que menos Aragón con 12,89€.

En lo que respecta al empleo, este capítulo tiene una especial importancia pues según la Dirección General para la Biodiversidad más de 300.000 personas participan anualmente en los operativos. Si bien la situación en cuanto a la calidad y la estabilidad del empleo es muy desigual por territorios así como el grado de profesionalización de los trabajadores y los medios que se utilizan. En este sentido es muy necesaria la homogeneidad del sector no solo en cuanto al operativo funcional sino también a las medidas y condiciones de seguridad de los trabajadores empleados en las distintas empresas que desempeñan la labor de extinción de incendios.

Igualmente hacemos una apuesta decidida por el carácter público que deben tener las empresas del sector no solo en lo que respecta a la extinción de los incendios sino también al control de la biomasa forestal, los dispositivos de prevención y reforestación. El desarrollo secuencial de todas las tareas relacionadas deben comprender la totalidad funcional del año y por tanto garantizar el contrato indefinido a tiempo completo como fórmula básica de contratación.

En lo que respecta a la prevención de riesgos laborales, las actividades derivadas de la extinción de los incendios presentan una alta siniestralidad y obligan al desarrollo de planes de prevención muy estrictos y a medios de defensa contra los riesgos muy costosos que en ningún caso se deben escatimar. En este sentido incidimos muy especialmente en esta materia donde en ningún caso deben producirse vergonzosas desigualdades por el mero hecho de pertenecer a empresas diferentes o pertenecer a diferentes comunidades autónomas. Por ello aunque no sea posible abordar un convenio único, al menos debería ser posible el desarrollo de un marco único para su aplicación en los diferentes planes de prevención de riesgos laborales, así como el desarrollo de un modelo homogéneo de formación y capacitación profesional de aplicación a las empresas del sector.

También relacionados con la prevención de riesgos laborales están las condiciones físicas exigibles a los trabajadores que participan en los distintos dispositivos de extinción de incendios. Tales condiciones físicas no deben ser condiciones indispensables para ocupar un puesto de trabajo en la empresa porque a medida que avanza la edad sobrevienen mermas a las condiciones físicas hasta que no es posible participar en los incendios. Hay que desarrollar fórmulas de adaptación de los trabajadores a lo largo de su vida laboral así como el desarrollo de sistemas de jubilación anticipada con tablas de equivalencia de anticipación por años trabajados.



## **POLITICAS INDUSTRIALES Y SECTORIALES ACTIVAS Y MEDIOAMBIENTALES.**

Tenemos legitimidad para proponer a la administración y representación empresarial participar en los cambios que se deben acometer para garantizar que las empresas y el sistema productivo sean respetuosos con la salud laboral y ciudadana y con el medio ambiente. Sólo así se lograrán empresas competitivas y con garantías de empleo estable, digno, saludable y sostenible. Los trabajadores y sus organizaciones tienen un papel primordial que jugar y constituyen factores esenciales en la batalla por el desarrollo sostenible.

Para la transición entre las actividades económicas insostenibles a otras de mayor sostenibilidad, trabajadores, empresarios y administraciones deberán cooperar. El diálogo social a escala nacional mediante la planificación, la educación y la preparación frente a los cambios facilitará, en alguna medida, la consecución de una mayor equidad y eficacia.

Nuestro papel como sindicato tiene que ser absolutamente expansivo cuando tratamos sobre los aspectos que, desde las empresas, inciden en el medioambiente. Tenemos que implicarnos en el control y la gestión de residuos peligrosos, de vertidos, y de emisiones; en la sustitución de sustancias peligrosas; en el ahorro y la eficiencia energética en las empresas; en la movilidad sostenible; en el control y gestión del agua; en la compra responsable y sostenible.

Los recursos naturales continúan degradándose y el cambio climático tiene efectos evidentes en sectores estratégicos como el agrario y el forestal. Ambos sectores deben formar parte de una estrategia que haga posible el desarrollo productivo y al mismo tiempo contribuyan a reducir los efectos del cambio climático. La PAC en lo que concierne a la Unión Europea y la Ley de Desarrollo sostenible del Medio Rural, en cuanto a España, deben ser instrumentos eficaces para tales objetivos.

Un subsector emergente que exige nuestra implicación sindical es el de los agros combustibles, los cuales van a tener amplio desarrollo a través de las futuras ayudas de la PAC, y también a través de las políticas encaminadas a reducir la dependencia estratégica de los combustibles fósiles. Según la Agencia Internacional de la Energía, el bioetanol ya representa el 2% del mercado mundial de gasolinas y el biodiésel el 0,2% del mercado mundial de gasóleos, esto indica que son una opción firme para los cultivos energéticos. La Agencia Europea del Medio Ambiente pronostica que los cultivos de la UE pueden aportar 47 millones de toneladas equivalente de petróleo (tep) en 2010 y en 142 millones tep en 2030. Todo esto significa un impulso muy importante a nuevas actividades industriales relacionadas con la agricultura. Si bien

nuestra apuesta por el desarrollo de energías alternativas tiene que matizarse en función de que sean energías renovables destinadas a combatir el cambio climático y no a la especulación de las grandes operadoras de carburantes.

El uso incontrolado de grandes extensiones de terrenos agrícolas para el cultivo de productos agrarios energéticos o incluso de productos agrarios de consumo humano o animal, subordinan a las prioridades energéticas de los países más desarrollados, el abastecimiento alimenticio de la población y el encarecimientos de productos básicos para la supervivencia.

Por otra parte hay procesos claramente beneficiosos en los que no dudamos apostar como las plantas de transformación a partir de los restos del prensado de aceituna, de la uva, los excrementos de granjas de cerdos, poda del olivar, monte bajo, etc.. estos procesos son absolutamente limpios porque eliminan productos tóxicos convirtiéndolos en energía renovable.

En este sentido nuestras propuestas para el desarrollo de los agrocombustibles deben cumplir los siguientes requisitos:

- Garantizar la soberanía alimentaria de los pueblos.
- El nivel de producción y consumo de los biocombustibles debe ser autosuficiente a nivel de la Unión Europea, apoyando que las nuevas normativas del uso del 10% para el año 2020, no tenga efectos ambientales y sociales indeseables.
- Establecer un sistema internacional de certificación de las materias primas importadas que incluya la comprobación de emisiones de GEI y los impactos medioambientales como el mantenimiento de la selva, el uso indiscriminado de plaguicidas y el respeto de los derechos humanos. También negociar acuerdos bilaterales o multilaterales que aseguren estos criterios a nivel de la UE.
- Preservar prácticas como la biofumigación, la biomasa obtenida de residuos agrícolas o forestales de forma sostenible, la inconveniencia de la producción de etanol a partir de cereales.
- Impulsar la Investigación y Desarrollo en el bioetanol celulósico y de agrocombustibles de "segunda generación" incluyendo las algas. Así las diferentes tipos de energías renovables.
- Los proyectos de biorefinerías deberían incorporar una estimación del origen de las materias primas que van a usar y en la preceptiva evaluación de impacto ambiental.

El cumplimiento de la Ley de Prevención y Control integrados de la Contaminación (IPPC). es una condición indispensable para el desarrollo de un modelo productivo sostenible y compatible con las exigencias medioambientales. Para su aplicación los ejes de actuación de la Federación Agroalimentaria, son la información, la formación y el asesoramiento de los trabajadores y de sus representantes legales, facilitando herramientas prácticas y un buen conocimiento de los marcos políticos y normativos en relación con sus empresas, fomentando la participación activa en el proceso de adaptación de las empresas a las nuevas exigencias.

La gestión del agua es un reto socio-ambiental profundo y de largo alcance que afecta al conjunto de la sociedad. Y nuestra adscripción a sectores como el agrario y el forestal nos asigna un papel protagonista responsable y consecuente con esta necesidad

Unido a déficits estructurales tales como el envejecimiento de la población rural y el abandono agrario, los efectos del cambio climático traducidos en menores precipitaciones, aumento de las temperaturas y sequías prolongadas constituyen en su globalidad una amenaza para la rentabilidad y pervivencia de las explotaciones agrarias en su conjunto.

En este contexto, las políticas del agua con efectos en la agricultura van a tener una gran trascendencia para el desarrollo sostenible en el medio rural. Las desiguales características hidrológicas de la geografía española constituyen un fuerte condicionante al desarrollo de la agricultura y no justifica en ningún caso la alteración de los cursos fluviales y sus consecuencias en el equilibrio natural. Si queremos un desarrollo sostenible, la capacidad productiva tiene que adaptarse a las posibilidades naturales del territorio y en todo caso auxiliarse de técnicas que compatibilicen la escasez de recursos con la mejor capacidad productiva.

El actual modelo de movilidad al trabajo produciéndose simultáneamente millones de desplazamientos diarios, además de no ser un procedimiento eficaz (congestión circulatoria, accidentes in itinere, stress, impuntualidad, etc), incrementa los consumos energéticos, emitiendo gases de efecto invernadero, afectando a la calidad del aire y contribuye al cambio climático. Por ello racionalizar los desplazamientos entre el domicilio y el centro de trabajo es uno de los objetivos de la Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética en España (2004-2012) que propone la potenciación de Planes de Movilidad en Empresas de 200 o más trabajadores.

Proteger las existencias de semillas de la contaminación transgénica consiste una necesidad vital si han de ser preservadas las fuentes de la nutrición para las generaciones actuales y futuras. Si fracasamos, estaremos en una ruta de alta velocidad hacia monocultivos insostenibles y la dependencia universal en las transnacionales de la biotecnología, sus herbicidas/plaguicidas y sus patentes respecto a los elementos de construcción de la vida.

Proponemos una política sobre Organismos Modificados Genéticamente (OMG en adelante) basada en la transparencia, en la información sobre campos transgénicos con registros públicos y en el derecho de los consumidores a elegir. Proponemos un consenso basado en la necesidad de garantizar la compatibilidad, a lo largo de toda la cadena, entre producciones OMG, convencionales y ecológicas.

En términos generales, para el conjunto de las empresas debemos incluir los elementos relacionados con la sostenibilidad y el medioambiente en la mismísima negociación colectiva. A través de este mecanismo podremos desarrollar la figura del Delegado/a de Medio Ambiente, establecer comisiones paritarias al efecto, propiciar

la formación de trabajadores y trabajadoras en esta materia, auspiciar la participación en los sistemas de Gestión Ambiental, racionalizar la movilidad (casa/trabajo) en empresa de más de 50 trabajadores, participar en los desarrollos de Agendas 21 Locales, Consejos Municipales de Medio Ambiente y todo aquello que desde nuestros perfiles de ciudadanos y trabajadores podamos contribuir contra el cambio climático.



## EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO

Desde el anterior Congreso de la Federación, hemos asistido a un periodo sostenido de creación de empleo en el conjunto de las actividades en el campo y las industrias de la alimentación. Entre 2004 y 2007 el número medio de empleos había crecido en más de 36.000 asalariados, lo cual representa un 4,2% en términos porcentuales. Por la condición de indefinidos y temporales, los desarrollos han sido bien diferentes porque mientras los indefinidos han crecido en 43.300 nuevos contratos, los temporales han disminuido en 7.100 contratos, la cifra resultante son los 36.200 que hacíamos referencia anteriormente. La relación de contratos temporales sobre indefinidos ha pasado del 46,1% del año 2004 al 43,3% del año 2007.

Pero mientras que el empleo asalariado total en las actividades federales ha crecido un 4,2%, el empleo a Tiempo Parcial, ha aumentado un 56,6%. Con lo que en el transcurso del periodo 2004/07, ha pasado de ser el 4,09% al 6,15% sobre el empleo asalariado total en los sectores organizados en la Federación.

En el referido periodo 2004/2007, el descenso en la precariedad se ha notado muy ligeramente en las industrias alimentarias, que han reducido en un 1,4 puntos porcentuales la tasa de temporales. Las reformas laborales que se han venido aplicando con el objetivo de reducir temporalidad, no han conseguido reducirla de forma sustancial. Si han conseguido el abaratamiento del despido, importantes bonificaciones y rebaja de cotizaciones a los empresarios. A esta temporalidad hay que unir la rotación laboral, la subcontratación, la deslocalización, el fraude de ley en las contrataciones...etc. Toda esta flexibilidad en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales, suponen un poder empresarial que repercute automáticamente en una mayor indefensión de los trabajadores y trabajadoras (bajos salarios, inseguridad, condiciones de trabajo duras y penosas, ...etc. CC.OO. debemos utilizar todos los medios de los que disponemos para conseguir dar la vuelta a esta situación y lograr un modelo basado en la seguridad, la calidad y la protección laboral..

La relevante estacionalidad de las actividades agrícolas, obliga a una diferenciación entre los dos grandes grupos sectoriales organizados en la Federación, cuando de evolución de la temporalidad se habla. En este sentido son los trabajadores agrícolas quienes más grado de temporalidad soportan alcanzando la cifra del 61% frente al 24% de las industrias alimentarias

En el sector Agrario, durante el periodo 2004 a 2007, el empleo ha pasado de un promedio de 452.800 a 460.400 asalariados, es decir, un moderado aumento de 7.600 puestos de trabajo, que resulta del crecimiento en la cifra de empleos indefinidos en cerca de 16.300 y del descenso de 8.700 asalariados temporales.

En cuanto a la industria de la Alimentación, Bebidas y Tabacos ha reducido moderadamente el índice de empleo temporal durante el periodo de referencia desde el 25,5% al 24,1% que es el resultado de un intenso crecimiento del empleo indefinido en estas actividades, ascendiendo a 27.000 puestos de trabajo, al tiempo que también han aumentado en 1.600 empleos los temporales.

Un aspecto de indudable interés para la modulación de la acción sindical, es la intensificación de la tendencia a la incorporación de mujeres trabajadoras a las actividades sectoriales organizadas en la federación agroalimentaria. Así lo ponen de manifiesto los datos de empleo, que muestran un incremento del total, en el periodo 2004/2007, de 40.300 nuevas trabajadoras, lo cual representa el 15,9%, mientras que el número de hombres asalariados en estas actividades ha descendido ligeramente en 4.200, que es el 0,7% en términos porcentuales. El resultado de estas tendencias opuestas arroja un incremento de la tasa de feminización en las actividades sectoriales federales desde el 29,7% en promedio para el 2004, hasta casi el 33% en media del pasado 2007.

El mayor crecimiento del empleo femenino se ha concentrado en las industrias alimentarias con el 4,8%, y sobre todo en la industria del tabaco con el 7,2%, por el contrario en la agricultura con el 1,8% ha crecido por debajo del conjunto federal. Mención especial tiene el sector de Selvicultura, explotación forestal y actividades relacionadas, que habiendo tenido un crecimiento del 21,4% del empleo global, acogiendo el aumento más intenso en estos cuatro últimos años, prácticamente mantiene los niveles de incorporación de mujeres a sus empleos, aumentando tan sólo un 0,7% la presencia de estas en el subsector.

El notable crecimiento de la tasa de empleo a tiempo parcial que referíamos anteriormente en nuestra federación, se concentra fundamentalmente sobre el empleo femenino que ha supuesto un incremento del 78,3% durante el periodo de referencia 2004/2007, pasando de 19.600 a 34.900 trabajadoras a Tiempo Parcial

Por último, la creciente presencia de trabajadores emigrantes en el conjunto de la economía española, ha tenido en las actividades agrícolas y alimentarias, un amplio recorrido, de manera que durante el tan referido periodo de 2004 a 2007, las cifras de trabajadores extranjeros han aumentado un 42,4%, lo que representa en términos absolutos la presencia de 65.000 trabajadores emigrantes en los sectores organizados en la Federación Agroalimentaria.

Siendo la cifra del incremento de trabajadores inmigrantes muy superior al incremento del empleo, se deduce que los trabajadores no emigrantes han descendido, en el conjunto de las actividades incluidas en nuestra Federación, aproximadamente en 28.800 empleos, lo que viene a ser el 4,1%.

La evolución de la presencia de trabajadores inmigrantes en el conjunto de actividades agroalimentarias en España ha pasado a ser del 17,9% en el año 2004 al 24,5% en el pasado 2007. Las encuestas del INE (EPA), también ponen de manifiesto

que el crecimiento del empleo emigrante se caracteriza por tener una altísima presencia de trabajadores jóvenes: el 44% en los inmigrantes, frente al 26% entre los autóctonos.

Las características más representativas del empleo en los dos grandes sectores de actividad, son por un lado la industria alimentaria muy afectada por el tamaño de las empresas, los márgenes de producción muy condicionados por la concentración de la distribución y la comercialización, lo cual induce a la subcontratación de actividades y la presencia cada vez mayor de ETTs o el recurso a las falsas cooperativas y la externalización de actividades. Todo ello produce un empleo de baja calidad aunque los ratios de estabilidad puedan estar por encima de la media de otros sectores productivos. Las actuaciones pertinentes en defensa del empleo y la calidad del mismo pueden ser las descritas anteriormente en el apartado referido a la industria alimentaria.

En cuanto al sector agrario, la nota dominante es la desregulación del mercado de trabajo, el desarrollo de prácticas en la contratación obsoletas sobre los tiempos que corren, gran presencia de economía sumergida, altísima temporalidad de la actividad productiva y la mezcla de todo ello produce un empleo de pésima calidad además de enormemente inestable.

La actividad agraria, por las pésimas condiciones económicas, laborales y sociales, se encuentra en los últimos puestos entre las distintas actividades productivas donde pueden acudir los demandantes de empleo. Y durante la burbuja económica que hemos experimentado en los últimos años, parece natural que todo el que ha podido, ha transitado desde la actividad agraria a otras mejor remuneradas, mejor consideradas o mejor reguladas en el desarrollo del esfuerzo físico, en la dedicación, en la protección frente a riesgos o cualquier otro parámetro de consideración.

Por tanto es bastante probable que, durante ese periodo, el sector agrario, en su conjunto, se haya constituido en un sector excedentario en la oferta de empleo, y por ello recibir mano de obra del exterior. Si bien esta situación no es generalizable a todas las actividades agrarias y zonas geográficas

El recurso, en este caso, a criterios de probabilidad se justifica en las propias características del sector agrario donde la eventualidad existente, la existencia de grandes bolsas de economía sumergida, las peculiaridades del modelo de contratación, un sistema de protección social no adaptado a la nueva realidad del mercado de trabajo agrario que no aporta motivos a la estabilidad del empleo y unos Convenios Colectivos que no han superado la articulación de las Ordenanzas Laborales, aportan, en su conjunto, las razones para que el sector se encuentre absolutamente desregulado.

Y esta característica de sector desregulado es un "efecto llamada" a la inmigración irregular. En este sector, las empresas agrícolas, pretendiendo garantizarse mano de obra abundante y barata para recolectar sus productos en los plazos que demanda

las propias caducidades y en los costes que impone el mercado, realizan llamamientos masivos de inmigrantes generando excedentes laborales con efectos en el mercado de trabajo en mayor precariedad por el abaratamiento de las condiciones salariales derivado del descuadre de la oferta y la demanda.

Desde estas consideraciones debemos elaborar una propuesta que debe situarnos en el problema de la emigración respecto al empleo.

Hemos hablado suficientemente del contrato fijo discontinuo, que se ofrece como una garantía de reconocimiento de población activa con compromiso de retorno a futuras campañas agrícolas, pero esto, en Andalucía y Extremadura sigue siendo inaplicable por el sistema específico que tienen de protección al desempleo. Tenemos ahí los topes de renta para garantizar subsidio o renta agraria a los fijos discontinuos y alguna que otra interpretación torticera de los diferentes INEM de ambas Comunidades, dirigidos por políticos y funcionarios inútiles que no acaban de comprender el verdadero significado de un sistema de protección al desempleo.

Es preceptivo que atendamos estas necesidades de los trabajadores en el sector como condición previa de un tratamiento adecuado de la inmigración, así como que tenemos que trascender en la Negociación Colectiva como un factor de regulación necesaria tanto para garantizar las necesidades de cobertura de actividad de las empresas como las garantías inherentes al puesto de trabajo, tenemos que hacer posible la compatibilidad del sistema de protección del desempleo con el empleo estable (fijos discontinuos) en las dos Comunidades donde se encuentran la mayor parte de los trabajadores temporeros y tenemos que resolver definitivamente la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios si queremos asegurar su fidelidad laboral en términos semejantes a otros sectores de actividad productiva.

La economía española sigue siendo tremendamente frágil, la burbuja económica de los últimos años no ha servido para generar una economía productiva sólida y estable ante las ciclos económicos, seguimos dependiendo fuertemente de nuestro mercado interior, principalmente por la construcción, lo cual lleva al agotamiento del modelo por el endeudamiento cíclico de la población y en cuanto al mercado exterior, la entrada de divisas sigue dependiendo fundamentalmente del sector turístico que ofrece mucha fragilidad ante los ciclo de la economía mundial.

Esta argumentación debe servirnos para advertir del enorme riesgo que estamos corriendo soportando grandes contingentes migratorios sobre la existencia de una burbuja económica que resulta bastante coyuntural y que una vez en el ciclo siguiente no haya capacidad para dar cobertura a ese contingente poblacional.

Si la economía española es cíclica su capacidad para generar puestos de trabajo también lo es y por consiguiente tenemos que desarrollar un modelo de captación de flujos migratorios homologado con el modelo productivo.

Con todas estas premisas podemos comprometer algunas posiciones frente a la inmigración desde la perspectiva que nos compete que es laboral y la búsqueda de un tratamiento adecuado que aplicar en las distintas Comisiones Provinciales donde administración, empresas y sindicatos debaten sobre la necesidad o no de acudir, y en su caso, ordenar los flujos migratorios a partir del reconocimiento de necesidades productivas frente a la demanda de empleo interior y exterior.

Tales Comisiones Provinciales adolecen de una referencia global que visualice la realidad laboral y productiva no solo de la provincia sino del espectro geográfico mas amplio, donde tiene que identificarse la diversidad existente en todo el territorio español, tanto en lo que respecta a la demanda como a las ofertas de empleo. El INEM y los servicios de empleo transferidos a las autonomías tienen aquí una responsabilidad decisiva al objeto de cubrir preferentemente las campañas agrícolas con flujos de inmigración interior. Este procedimiento debe actuar como paso previo e indispensable para acometer el siguiente, si a pesar de todo prevalece una oferta de puestos de trabajo superior a la demanda.

Y finalmente nos encontramos ante la tesitura de abordar procesos de admisión de flujos migratorios que den cobertura a las necesidades que realmente precisen las distintas campañas que no puedan ser cubiertas con la demanda interior ya sea de autóctonos o inmigrantes presentes en el país.

Y en esta situación es donde tenemos que optar por un perfil que sea compatible con nuestra economía cíclica, que no hipoteque situaciones futuras con entradas masivas de inmigrantes que luego no sea posible garantizar su continuidad laboral, pero también con el modelo productivo agrario, especialmente el de campañas intensas por la necesidad de mano de obra masiva en periodos cortos de actividad.

El desarrollo de un modelo de gestión basado en la Migración Circular y Laboral podría dar cobertura a las necesidades productivas de las distintas actividades agrícolas y mediante la ordenación y el fomento de los flujos migratorios legales contribuimos con Políticas de Cooperación al Desarrollo de terceros países no comunitarios, además de constituir un freno a la inmigración irregular, cuestión muy necesaria para frenar la desregulación del mercado de trabajo y el incremento de la precariedad laboral.

La Migración Circular desde países menos desarrollados a otros más desarrollados debe ser entendida como posibilidad de codesarrollo porque beneficia a la zona de origen por las remesas económicas que incorporan gracias a la emigración, mejoran la capacitación profesional de sus trabajadores sin que el país quede descapitalizado en cuanto a sus activos laborales, puesto que se garantiza el retorno, y también se beneficia el país de destino por las aportaciones de los emigrantes en sus distintas condiciones de trabajador, contribuyente y ciudadano.

Por otra parte para nosotros no es nuevo este concepto de la emigración circular, las campañas de la vendimia en Francia o incluso dentro del territorio español nos

demuestra que es posible un modelo donde los trabajadores se trasladan temporalmente desde donde habitan hasta donde existe el trabajo.

Si bien el concepto de la emigración circular no es tan solo un proceso de emigración y retorno puntual sino que es un desarrollo integral de todos los aspectos que acompañan a ese proceso temporal de trashumancia. Se trata de regular todos los aspectos necesarios para que los empresarios tengan garantizada la mano de obra necesaria para sus explotaciones agrícolas y los trabajadores tengan cubiertas todas sus necesidades personales en condiciones de dignidad absoluta.

La existencia de amplias zonas del país con importantes tasas de paro estacional requiere de políticas activas mediante Planes de Empleo del AEPSE, Programa de Casas de Oficios, Programa de Escuelas Taller y Talleres de Empleo. Estos programas deben adaptarse a las nuevas necesidades que sin duda van a surgir de la aplicación de Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y complementarse con las nuevas necesidades productivas en el medio rural manteniéndose, al mismo tiempo, como complemento de rentas e instrumento de dinamización de las economías de los asalariados agrícolas para la fijación de la población en zonas del interior de nuestro país.

Todo ello teniendo presente el papel de cohesión social que juegan estas políticas al generar por una parte, un volumen estimable de empleo y en otro sentido, facilitando el acceso de los trabajadores/as a las diferentes modalidades de protección al desempleo agrario en Andalucía y Extremadura y a otras prestaciones sociales en las diferentes Comunidades Autónomas donde se aplican las políticas en las épocas de paro estacional agrario.

También será necesario reclamar en los próximos años a las diferentes Administraciones un crecimiento importante de los recursos económicos para estas políticas teniendo en cuenta el incremento del 11,9% de desempleados que el INEM ha detectado en 2007 sobre 2.006 de colectivos de trabajadores que tras perder sus ocupaciones en la construcción o servicios están reorientando sus expectativas de recolocación hacia actividades agrícolas en amplias zonas del país.

Desde nuestra actuación, impulsaremos la mayor eficiencia de éstos fondos públicos para generar más empleos estables y de calidad en coordinación con otras inversiones que tengan como destinatarias las zonas rurales. Debemos ser rigurosos exigiendo proyectos de obras o servicios a las diferentes administraciones u organismos que contribuyan al mantenimiento o creación de empleo en el sector agrario, forestal y que contribuyan a mejorar las infraestructuras y servicios en el medio rural (mejora caminos rurales, regadíos, construcción naves industriales, polígonos industriales etc.).

Desde CC.OO. debemos trabajar por la mejora y transparencia en los mecanismos de selección de los trabajadores y trabajadoras que participan en éstos Planes de Empleo o Instrumentos para la formación o reorientación profesional exigiendo el cumplimiento de los requisitos de selección y prioridad establecidos en los Acuerdos con el Gobierno.



## LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación constituye una herramienta eficaz para la cualificación ante cambios tecnológicos u organizativos, para la promoción profesional, para la estabilidad en el empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo, incluidas las económicas. Desarrollando las potencialidades de aprendizaje. Permite afrontar con mayores garantías las posibles reestructuraciones que se pueda dar en el sector."

Desde la Federación Agroalimentaria de CCOO, perseguimos que toda la formación que impartimos tenga la calidad integral y los medios adecuados.

### Análisis de situación

En el año 2004-2005 las convocatorias para los contratos programa/ planes de formación se corresponden con las Comisiones Paritarias creadas en el seno de la Fundación Tripartita. Se gestionan por tanto, seis contratos programas; Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias, Alimentación y Bebidas, Industrias Cárnicas, Manipulado, Granjas Avícolas y otros animales y Mataderos de Aves y Conejos.

En el 2006 se crea una Comisión Paritaria más: Conservas Vegetales. Por ello hay que gestionar siete contratos programa para esta convocatoria.

En el año 2007 aparece regulado en convocatoria la "Agrupación de Sectores Afines", lo que simplifica las tareas de gestión, se pasa a dos únicos contratos programa: Convenio para la Formación Agrario y Convenio para la Formación Alimentación.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, recoge que tras trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral (la formación ocupacional y la continua), resulta necesario integrar ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo e introducir mejoras que permitan adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social, así como a las necesidades que demanda el mercado de trabajo.

El grado de ejecución tanto en los contratos programa estatales como autonómicos ha ido en aumento considerablemente. Es la consecuencia de varios factores, que han hecho posible que aumente la eficacia y eficiencia tanto de la gestión como de la ejecución.

La estructura de la Federación en materia de formación se ha visto fortalecida por la implicación de las Federaciones y Sindicatos en todos los ámbitos: comarcal,

provincial, comunidad autónoma. La disminución de la rotación en las Secretarías de Formación territoriales también ha contribuido a crear una red más amplia y más estable lo que supone un control de la formación de los trabajadores más eficaz y eficiente.

Esto se refleja tanto en la solicitud y gestión de nuevos proyectos, a nivel autonómico y a nivel estatal, como en la solicitud y gestión de Contratos Programa y Acciones Complementarias.

Los requisitos intrínsecos a las convocatorias de subvención para la formación suponen la realización de un trabajo previo a la formación. La detección de necesidades de formación se identifica como una labor imprescindible ya que, una correcta detección de la formación que van a necesitar o necesitan los trabajadores conlleva un aumento del grado de ejecución y por supuesto una ejecución de mayor calidad.

Cabe destacar la buena evolución, tanto en los Contratos Programas Sectoriales Autonómicos como en las iniciativas promovidas a través del MAPYA.

Desde el año 2005 se apuesta por la solicitud, por parte de la Federación Agroalimentaria Estatal de CC.OO., de Contratos Programa Sectoriales Autonómicos. La solicitud y adjudicación de estos proyectos a la Federación ha ido considerablemente en aumento desde el año 2005 hasta el 2007.

La coordinación, complementariedad y consenso interno posibilitará asegurar la consecución de los objetivos que nos hemos marcado como sindicato. Así se logrará una mayor sindicalización a la vez que mayor eficacia en la gestión de los planes de formación que se solicitan.

Desde la Federación se ha instado a los responsables de formación de ámbito regional a participar en las negociaciones con las Administraciones Públicas a la hora de publicar las convocatorias que regulen los planes de formación, tratando sobre todo dos puntos: sectores a los que vaya dirigida la convocatoria (amparándose en las familias profesionales y en la negociación colectiva sectorial) y cuantía asignada por sector, en función siempre del porcentaje de población ocupada.

Las iniciativas del MAPYA, desde el año 2004 hasta el 2005 incluido, se basaban en cursos centrados en temáticas concretas según la convocatoria plurirregional de formación, y se dependía de dos Direcciones Generales (Desarrollo Rural e Industrias de Alimentación). A partir del año 2006 la gestión y ejecución de estas iniciativas se simplifica debido al convenio de colaboración existente entre la Federación y el Ministerio.

Se establece un protocolo de actuación y documentos sindicales con un doble objetivo: realizar un seguimiento exhaustivo de la formación y unir en mayor medida

la formación y la acción sindical. El protocolo implica la visita por parte de las Federaciones a los cursos que tengan lugar en su territorio, inaugurar el curso y pasar a los alumnos un cuestionario de índole sindical. Además, el sindicalista cumplimentará un documento donde se recogen las condiciones generales del curso.

El número de ejecutores se ha ido reduciendo desde el 2004 hasta la última convocatoria. El objetivo es un mayor control de las actuaciones de los mismos. Para ello se piden informes de seguimiento periódicamente donde se reflejan los datos del curso, fotografías del mismo y observaciones de interés. Los ejecutores envían a la Federación una copia del material que se entrega en cada uno de los cursos, para validarlos y por ir homologando formatos.

### **Objetivos y propuestas.**

La mayor implicación de los territorios en la formación y las distintas medidas y protocolos instaurados han ido haciendo posible que la formación y la acción sindical estén ligadas. En el futuro el objetivo es que la formación facilite las tareas propias de acción sindical, y a su vez que la acción sindical comprenda la formación como uno de los pilares básicos para los trabajadores a la hora de la negociación.

A través de proyectos como los de Innovación Tecnológica, financiados por el MAPYA, las acciones formativas dirigidas a la iniciación en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), etc. Se cree necesario rentabilizar el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) dirigidas al seguimiento sindical de la formación. La realización de cursos a distancia mediante Teleformación, uso de Videoconferencia, así como la mejora de los recursos técnicos y didácticos con la cumplimentación de los cuestionarios de seguimiento sindical a través de PDAs, es sólo el inicio del objetivo planteado. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) aplicadas a un mayor número de parcelas tanto de formación como de acción sindical y por supuesto el manejo de las mismas cada vez por más personal de las Federaciones.

Si por algo se ha caracterizado esta Secretaría en los últimos años es por estar abierta a nuevas propuestas y por apostar por nuevas iniciativas. En el caso de los Contratos Programa Autonómicos hemos pasado de tener implantación en 4 Comunidades Autónomas en el 2004 a 9 Comunidades Autónomas en el 2007.

La creación de herramientas formativas novedosas, en formato multimedia: DVDs, video y otros documentos interactivos, concurrir a proyectos novedosos e innovadores, supone un avance que debe tener continuación en el futuro.

En estos años se han creado algunos protocolos: como el del Seguimiento Sindical de la Formación. El elaborar una Guía para la Representación Sindical de los Trabajadores en las empresas a la hora de abordar el tema de la formación, las

creaciones de Comisiones de Formación dentro del Convenio, etc. son documentos que se han creado para favorecer el trabajo de los delegados y Comités de empresa. Se seguirá trabajando en este sentido, creando los procedimientos, (protocolos), necesarios para indicar los pasos a seguir en determinadas situaciones que pueden ser complejas.

La rápida evolución de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), y su inclusión tanto en la formación como en el mercado de trabajo cada vez más cambiante, a hecho necesario apostar por la modalidad de Teleformación para determinadas materias y dirigidas a determinados colectivos.

Las ventajas que supone la Teleformación (comunicación fluida con medios rurales y/o aislados de la formación a distancia, acceso a mayor número de trabajadores, independencia de horarios, flexibilidad, etc.) hace posible formar a un gran número de trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales, Idiomas, Ofimática, Medio Ambiente, Calidad,... Esto no nos hace perder de vista que existen ciertas materias que precisan de una formación presencial y además, que existen ciertos colectivos con dificultades en el uso de las herramientas informáticas.

Los Certificados de Profesionalidad y las Cualificaciones Profesionales suponen un gran avance en el reto de la Formación Continua de los trabajadores, la homologación de la formación a nivel europeo y la certificación de la experiencia profesional posibilitan el reconocimiento de las competencias profesionales de los trabajadores. Es necesario vincular los planes de referencia estatal al catálogo de las Cualificaciones Profesionales. El medio para llevarlo a cabo han de ser las Comisiones Paritarias Sectoriales, en el seno de la Fundación Tripartita. La Federación Agroalimentaria de CC.OO. ya ha apostado por ello instando al resto de miembros de la paritaria a realizar el trabajo pertinente.



## **ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

### **Acción sindical y Negociación Colectiva**

#### **Análisis de la situación**

La acción sindical y la negociación colectiva son esenciales para nuestro sindicato, ambas son fundamentales en la conquista del mundo del trabajo, para conseguir mayor bienestar social, más organización sindical, mayor representatividad sectorial y más afiliación.

En el ámbito de nuestra Federación, cuya característica más destacable es la heterogeneidad, tanto por sus actividades como por la estructura de sus empresas, nos encontramos con una negociación colectiva dominada por la atomización, la descentralización y escasa articulación, prueba de ello, son los más de novecientos convenios colectivos existentes.

La base de la estructura de la negociación colectiva de la Federación Agroalimentaria se sustenta, en las actividades agrarias, en convenios, fundamentalmente provinciales, y unos pocos convenios de carácter autonómico; en las industriales, en convenios provinciales y de empresa. No obstante, y pese al impresionante número de convenios colectivos en los ámbitos provinciales y de empresa, la mayoría de trabajadores y empresas de la industria se encuentran acogidos a alguno de los 14 convenios sectoriales y 1 acuerdo marco de ámbito estatal.

Contemplar esta realidad nos puede dar una idea de lo difícil que puede resultar adoptar las medidas y propuestas necesarias que nos permitan superar los actuales marcos de negociación. La homogeneización, la integración y la articulación, sólo se han producido de forma puntual.

Seguimos con dificultades de encuadramiento (sectores fronterizos) de algunas actividades que, en unos casos, están "repartidas" entre varias Federaciones dependiendo de los territorios y en otros, con encuadramientos clamorosamente erróneos. Tanto las actividades mal encuadradas, como los sectores fronterizos, como podría ser el de los biocombustibles, son una asignatura pendiente, por lo que debemos renovar y redoblar esfuerzos para el definitivo encuadramiento de estos sectores de actividad en la Federación Agroalimentaria. Para ello instamos a nuestra confederación a que realice las propuestas y tome las medidas necesarias para encuadrar a todos los sectores y subsectores en las organizaciones que

correspondan, al objeto de una mayor y mejor atención a los afiliados y trabajadores en general.

## **Propuestas y objetivos**

Como primera medida, deberemos realizar un análisis pormenorizado de la situación, realizando un registro de todos los convenios de la federación y sus distintos ámbitos (Comunidad Autónoma, provinciales, etc...). Posteriormente, deberemos tomar decisiones en cuanto a qué marcos de negociación hay que reforzar, cuales hay que ampliar la cobertura, en que sitios aplicar cláusulas de adhesión y extensión etc..., para ello es necesario una mayor implicación de la estructura del sindicato.

Los objetivos generales son:

- Promover nuevos ámbitos de negociación sectorial estatal, propiciando la articulación con los ámbitos inferiores y de empresa.
- Desarrollo de los convenios sectoriales de comunidad autónoma, como elemento dinamizador del convenio estatal, y como paso previo al mismo.

## **Criterios y objetivos generales en la Negociación Colectiva**

### **Empleo y contratación**

El empleo y la contratación vienen siendo el objetivo central de nuestra Negociación Colectiva desde hace bastantes años y lo seguirán siendo mientras se mantengan situaciones de precariedad, temporalidad, desigualdad, subcontratación, etc...,

Cuando abordemos la contratación en la negociación de los convenios colectivos, debemos tener en cuenta los siguientes apartados:

- a) La promoción de la contratación indefinida inicial como puerta de entrada al empleo, impulsando la contratación de los colectivos menos representados (mujeres, discapacitados, mayores de 45 años, jóvenes e inmigrantes).
- b) La utilización adecuada de la contratación temporal, identificando las actividades que tienen un carácter temporal y aquellas otras estructurales que en todo caso deben cubrirse con empleo indefinido, y desarrollando las posibilidades de concreción que establece la regulación legal.
- c) La adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento de contratos temporales, con el mismo trabajador o con distintos trabajadores, para cubrir el mismo puesto de trabajo.
- d) El compromiso cuantificado y concreto para transformar empleo temporal en fijo, priorizando a los colectivos de trabajadores y trabajadoras que más sufren la temporalidad.
- e) Abordar la problemática de la subcontratación de actividades y las cooperativas de trabajo asociado, identificando y limitando las actividades objeto de estos procesos.

- f) Establecer mecanismos e instrumentos que permitan hacer un seguimiento y control de lo pactado en el convenio colectivo, pero que también nos permitan analizar la situación del sector, la evolución del empleo y de la contratación y la estructura de la plantilla.

## **Propuestas y objetivos**

El impulso de la contratación indefinida inicial La utilización adecuada de la contratación temporal y establecer límites al encadenamiento de contratos.

Introducir compromisos cuantificados de transformación de empleo temporal en fijos y establecer mecanismos de control ante la descentralización, externalización y subcontratación de actividades deben ser acciones prioritarias en la acción sindical y la negociación colectiva en materia de empleo y contratación.

## **El salario**

Nuestro objetivo es mejorar el poder adquisitivo de los asalariados. La previsión de inflación debe considerarse como la base mínima de la negociación salarial. Esto exige la inclusión de cláusulas de salvaguarda que garanticen la mejora de poder adquisitivo pactada inicialmente, además de incluir incrementos derivados del crecimiento de la productividad.

Los salarios más bajos deben tener una especial atención en los convenios. Es necesario incluir un salario mínimo de 1000€ garantizado por grupo o categoría profesional, siendo aplicable a la categoría más baja, manteniendo los porcentajes de diferencia con el resto de categorías.

Definir una estructura salarial bien definida, clara y comprensible, aplicable al conjunto de la plantilla, facilita la eliminación de discriminaciones y el control sindical. Es importante la negociación y participación sobre todos los conceptos salariales, incluidos los variables, que deben suponer un porcentaje limitado de la retribución total.

En la negociación de las cláusulas de descuelgue se debe garantizar el papel de control de las comisiones paritarias de los convenios supraempresariales para asegurar que todas las empresas, cuyo objetivo sea conseguir la inaplicación, justifiquen la misma. Hay que dar a este tipo de cláusulas un contenido que aborde procedimientos, documentación, plazos, competencias de las comisiones paritarias y mecanismos de reincorporación al régimen salarial previsto en el convenio colectivo.

## **Propuestas y objetivos**

Introducir la cláusula de garantía salarial con carácter retroactivo, que garantice y mejore el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, acordar un salario Mínimo Sectorial garantizado e introducir mecanismos de control ante el descuelgue salarial de las empresas, deben ser objetivos mínimos en la negociación salarial.

## **La jornada real y su distribución**

Reducir la jornada e intensificar las horas de reducción, sobre todo en aquellos convenios colectivos donde la jornada supera la media, siendo en 2008, el promedio de jornada anual de 1748 horas.

En los convenios en los que se negocian cómputos anuales de jornada o sistemas de distribución flexible, su negociación debe ir acompañada de las condiciones para su realización.

Pactar sistemas concretos de distribución del tiempo de trabajo adaptados a los distintos sistemas de organización del trabajo pero que, en todo caso, permitan: el control sindical de su aplicación; la corrección de las flexibilidades derivadas de imposiciones empresariales o de regulaciones convencionales insuficientes; la homogeneización de las condiciones de trabajo del conjunto de la plantilla.

## **Propuestas y objetivos**

Pactar y participar sindicalmente en los sistemas de distribución del tiempo de trabajo, reducir la jornada anual de forma más acuciada en aquellos convenios colectivos que superen la media, así como, acordar que los descansos dentro de la jornada sean considerados tiempo efectivo de trabajo, deben ser objetivos prioritarios.

## **Igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo**

### a) Igualdad de trato en el empleo

La negociación colectiva debe convertirse en una herramienta útil que contribuya a evitar las situaciones de desigualdad y discriminación, para ello:

En la negociación de los convenios colectivos deberemos recoger cláusulas generales antidiscriminatorias que contengan la obligación de aplicar el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

En los convenios colectivos deberemos incluir cláusulas que establezcan sistemas objetivos para los procesos de selección, contratación, promoción y formación, con participación de la representación legal de los trabajadores.

### b) Igualdad salarial

Hay muchos aspectos que inciden en las diferencias salariales: antigüedad, temporalidad, categorías, paro, tipo de contratación, tamaño de la empresa y ocupación en trabajos menos remunerados. Estos factores influyen en la

composición del salario. Una vez aislados estos temas existen aun diferencias salariales, que básicamente están recogidas en los complementos salariales, según los datos estadísticos de la composición de la estructura salarial.

### c) Conciliar la Vida Laboral y Familiar

Mejorar los permisos retribuidos y su uso flexible, la regulación sobre reducción de jornada por motivos familiares, las excedencias y el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como, mejorar la regulación del riesgo durante el embarazo y período de lactancia, deben de estar entre nuestros objetivos.

## **Propuestas y objetivos**

Impulsar medidas y planes de igualdad, a través de Comisiones Paritarias, puede ser la herramienta que facilite la igualdad de trato, así como de oportunidades, debiendo tener especial atención en la negociación colectiva en la eliminación de diferencias salariales discriminatorias de cualquier tipo o género.

## **Salud Laboral**

En materia de seguridad y salud en el trabajo, los objetivos y criterios a desarrollar en la negociación colectiva de forma preferente son:

Introducción de cláusulas en los convenios colectivos que mejoren las distintas leyes y normas relacionadas con la salud laboral, elaboración de planes para la reducción de la siniestralidad laboral, definición de riesgos y enfermedades profesionales presentes en el sector, adoptando planes y medidas de prevención, reconocimiento de agentes de prevención sectoriales, creaciones de Comisiones Sectoriales de Salud y Seguridad, con capacidades y medios para la elaboración de planes de prevención sectorial.

## **Clasificación profesional**

En los convenios sectoriales se deben fijar los criterios para la definición de la clasificación profesional, abordando al mismo tiempo la definición, con carácter general, de los perfiles profesionales susceptibles de ser adaptados, mediante pacto o convenio de empresa, a la realidad de cada una. En los sectores donde se acuerde la sustitución de las categorías profesionales por grupos profesionales, debe hacerse según criterios tales como: autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad... etc. Asimismo, conviene establecer, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible.

Debe realizarse desde criterios objetivos y controlables, para garantizar que no contienen elementos que puedan producir discriminaciones directas o indirectas. Entre otros, hay que establecer procedimientos de control que garanticen la no

discriminación de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares en los casos de movilidad geográfica, así como una clasificación ocupacional que cree las condiciones para un reequilibrio de la presencia de hombres y mujeres en las categorías segregadas en función del sexo.

## **Propuestas y objetivos**

Asegurar una correcta clasificación, la regulación de la movilidad y la desaparición de cualquier discriminación, exige establecer sistemas de control y participación. Por ello hay que constituir Comisiones Paritarias en los distintos ámbitos de la negociación colectiva para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional, puede ser una herramienta útil.

## **Derechos sindicales**

Ante las nuevas formas de organización de las empresas, como las fusiones empresariales, la descentralización, externalización y subcontratación de actividades, el sindicato tenemos que potenciar en el ámbito de la negociación colectiva, la creación de órganos de representación sindical, que permitan y posibiliten la mayor y mejor defensa de los trabajadores.

Ante esta realidad, la federación debemos redoblar esfuerzos, tanto en la representación sindical como en la unitaria. En el ámbito interno de nuestra federación debemos incrementar la constitución de secciones sindicales de centro e intercentros. En la representación unitaria, es necesario como primer paso, la introducción en la negociación colectiva, de generalizar la posibilidad de la constitución de los comités intercentros, para posteriormente en las empresas con más de un centro de trabajo proceder a su creación y puesta en marcha.

Por otra parte, debemos mejorar en la negociación colectiva, todos aquellos aspectos que impliquen potenciar el sindicato en la empresa, incidiendo especialmente en los siguientes:

- a) Dotar recursos para la actividad sindical: acumulación e incremento del crédito horario, local sindical, equipamiento informático, uso sindical de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), (correo electrónico, internet, teléfono, etc...).
- b) Ampliar los derechos de información y consulta
- c) Potenciar las comisiones paritarias, sus funciones y competencias.

## **Propuestas y objetivos**

Avanzar en el reconocimiento del derecho de las estructuras sindicales supra empresariales para afrontar las nuevas formas de organización de las empresas se convierte en una necesidad para los trabajadores y para nuestra federación.

Por otra parte, en la negociación colectiva debemos ampliar los derechos sindicales que potencien y fortalezcan el sindicato en la empresa.

## **El proceso de negociación colectiva**

Nuestro interés no sólo se centra en mejorar los contenidos de los convenios colectivos. Queremos, igualmente, mejorar los procesos de negociación y reforzar los instrumentos de participación, coordinación y comunicación, que den más garantías de conseguir nuestros objetivos en la negociación colectiva, así como, del cumplimiento de lo pactado.

Una primera llamada de atención debemos hacerla sobre la composición de nuestras comisiones negociadoras, serán representativas de la realidad del sector en el ámbito del Estado.

Tanto en la elaboración de las plataformas de los convenios colectivos, como en las comisiones negociadoras y comisiones paritarias de los convenios colectivos se garantice, al menos la proporción de representación o afiliación de mujeres en los ámbitos correspondientes al sector o empresa.

Reforzar la negociación colectiva pasa necesariamente por acercar el sindicato a la empresa y por impulsar sistemas de participación que permitan incorporar objetivos y propuestas con las que se sientan identificados todos los afiliados y el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello es necesario vincular a todos los colectivos y, muy especialmente, a aquéllos que se sienten alejados de la negociación, esa vinculación debemos establecerla de forma continuada: en la elaboración de las plataformas, en la decisión de los objetivos prioritarios, en la negociación del convenio, en la valoración de los resultados obtenidos y en la evaluación continua de la aplicación del convenio.

Con el objetivo de incrementar la participación en materia de negociación colectiva, se realizarán en las distintas estructuras federales reuniones y asambleas sectoriales, tanto para la elaboración de plataformas como para el seguimiento y evaluación de la negociación de los convenios. Estableciendo así un mayor grado de participación y corresponsabilidad en los distintos procesos y fases de negociación y tendiendo a generalizar, en las distintas estructuras, tanto las reuniones sectoriales como de empresas, así como encuentros y jornadas específicas sobre negociación colectiva.

La negociación colectiva debe ser un proceso que refuerce los lazos entre distintas generaciones, entre trabajadores fijos y temporales, entre distintas etnias, entre trabajadores distantes en la estratificación profesional, entre hombres y mujeres. Esto, junto a nuestra presencia continua en la empresa, es lo que nos dará nuevas oportunidades para ampliar nuestra base organizativa.

Debemos mejorar los procesos de negociación y reforzar los instrumentos de participación, coordinación y comunicación, empezando con la elaboración de las plataformas, la composición de las comisiones negociadoras, las decisiones en las actuaciones sobre la marcha de las negociaciones, la adopción de los acuerdos y la forma de comunicación de los mismos.

## **Propuestas y objetivos**

Para adquirir estos compromisos, desde la Federación Estatal, pondremos en marcha los mecanismos y recursos suficientes para que en las negociaciones sectoriales de carácter estatal, se realicen reuniones al inicio, durante y al final del proceso de negociación, entre la Federación, así como, todos los sindicatos y federaciones que la componen, al objeto de mejorar la participación, coordinación y comunicación en la negociación colectiva.

## **Reforzar la unidad de acción con UGT**

La unidad de acción sindical entre CC.OO. y UGT es una base imprescindible para mejorar las condiciones de trabajo y las condiciones de vida de millones de personas. Compartir ideas, elaborar conjuntamente las propuestas, tomar decisiones de común acuerdo, aunar nuestros esfuerzos para trasladar a los trabajadores nuestras posiciones es un trabajo, como la experiencia nos ha mostrado, a veces difícil y complejo, pero sin duda necesario para ampliar nuestra organización, nuestra capacidad de incidir en las decisiones de otros, nuestra capacidad de movilización y nuestra capacidad de negociación.

La unidad de acción sindical entre CC.OO. y UGT es la base sobre la que debemos sostener la negociación colectiva y, a su vez, la aprobación de criterios unitarios para la negociación colectiva es un elemento esencial en la unidad de acción.

La unidad de acción es una cuestión estratégica y una herramienta que debemos tener a punto los sindicatos de clase para defender con mayores garantías los intereses de los trabajadores, por ello no es una cuestión meramente coyuntural ni aún en los casos en que ésta se debilita por las diferencias puntuales que se dan.

Debemos huir, por tanto, de una concepción cúpular de la unidad de acción, impulsando que los acuerdos entre las direcciones federales se desarrollen y extiendan a ámbitos inferiores de nuestras organizaciones, para que los trabajadores en el seno de las empresas y los sectores vean, de una manera tangible, los aspectos positivos de la unidad de acción.

Unidad que, igualmente, debe de ser objetivo del conjunto de nuestra estructura organizativa, desde las secciones sindicales, sindicatos comarcales y/o provinciales o federaciones de nacionalidad o región.

Proponiendo encuentros de distinta naturaleza que posibiliten alcanzar acuerdos. Propiciar grupos estables de elaboración de propuestas sindicales, planes de

formación conjuntos y/o estudios sectoriales que contribuyan a mejorar la unidad de acción ante los viejos y nuevos retos.

Auspiciar la coordinación e intervención de las direcciones federales con el objetivo de superar las diferencias que puedan surgir y que debilitan la unidad de acción.

## **Propuestas y objetivos**

Desde la Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO., propondremos un protocolo de actuación conjunto a la Federación Agroalimentaria de UGT, en los siguientes términos:

Realizar anualmente los esfuerzos suficientes entre ambas, al objeto de acordar los objetivos y criterios generales a introducir de forma transversal en los convenios sectoriales de ámbito estatal.

Suscribir un acuerdo entre ambas federaciones que regule el proceso de representación y representatividad en los convenios colectivos sectoriales de carácter estatal, al propósito de reducir cualquier tipo de conflicto en la composición de las mesas negociadoras, que debilite nuestra unidad de acción ante las patronales. Para ello, proponemos se establezca una fecha de referencia que sirva a ambas organizaciones para constituir las mesas negociadoras a la fecha que se fije.

## **La Protección de la Salud y Seguridad en el Trabajo**

La integración de la prevención, o mejor dicho la falta de ella, está reconocida como una de las principales causas de la todavía alta siniestralidad en España.

Los primeros análisis efectuados sobre la siniestralidad en el sector Agroalimentario señalan que ésta no obedece sólo a una mayor actividad económica y a un mayor nivel de ocupación, sino que, entre otras causas, obedece a la falta de una verdadera cultura de la prevención, generalizada en todos los ámbitos de la sociedad, al insatisfactorio cumplimiento de la nueva normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresa, la ineficacia de la Inspección de Trabajo y al desconocimiento de las ventajas que aporta una adecuada prevención de riesgos laborales.

Por lo tanto es necesario aunar los esfuerzos de todas los sectores implicados, con el fin de extender a todo el mundo del trabajo la Cultura de la prevención, facilitando los medios y recursos necesarios para mejorar las condiciones de trabajo, especialmente en el ámbito de la pequeña empresa y concentrando los esfuerzos en aquellas que ofrezcan los mayores índices de siniestralidad.

Sindicalmente es muy positivo nuestra colaboración en la planificación y gestión de la salud laboral porque estimula la participación, los trabajadores se comprometen más en la defensa de su salud y de unas buenas condiciones de trabajo.

La multiplicidad de riesgos a los que un trabajador agrícola ha de hacer frente, de manera individual en muchas ocasiones, y que no tiene parangón con ningún otro sector. Un trabajador del campo desarrolla generalmente múltiples tareas tales como conducción de tractores, manejo de maquinaria agrícola, uso de plaguicidas y otros productos químicos peligrosos, trabajos en invernaderos, pequeñas reparaciones en taller, manejo de motosierras, manipulación de cargas, etc.

Existe un elevado número de accidentes mortales y enfermedades profesionales en este sector, aunque no queden reflejados en las estadísticas, son frecuentemente ocasionados generalmente por el vuelco de tractor y los trastornos músculo-esqueléticos.

La negociación colectiva nos tiene que permitir frenar el deterioro progresivo que seguimos sufriendo los trabajadores/as en su puesto de trabajo , por lo que en cada convenio de sector o de empresa, se debe de negociar protocolos médicos específicos por puesto de trabajo en materia de vigilancia de la salud, para los trabajadores/as lo tengan claro cuando se les hace el reconocimiento médico, ( pues lo más normal es que sea tipo estándar), y así puedan aflorar posibles enfermedades profesionales.

La creciente actividad industrial de las últimas décadas, los nuevos procesos productivos, la evolución de la técnica, la incorporación de nuevas sustancias y materiales tienen un impacto importante sobre el medio ambiente. En este marco de la actividad industrial y su influencia en el medio ambiente, los trabajadores están llamados a desempeñar un importante papel por su propia seguridad y salud, ya que esta se ve comprometida por las condiciones ambientales en las que desarrollan su trabajo.

Debemos apostar y potenciar la designación en los centros de trabajo, donde tengamos presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores, la figura del delegado de Medio Ambiente designado entre los delegados de prevención, con funciones y competencias concretas recogidas en la negociación colectiva.

## **Balance y análisis de la situación en Salud Laboral durante el período 2004-2008.**

Fortalecimiento de la estructura interna: Ha sido una prioridad durante estos años el apoyo y asesoramiento constante, tanto a las Secretarías de Salud Laboral de las Federaciones Regionales como a los comités de Seguridad y Salud de las grandes empresas, con el objetivo de fortalecer las estructuras internas facilitando a los responsables de salud laboral una serie de recursos materiales y humanos para potenciar una dedicación suficiente en la materia y la creación y fortalecimiento de equipos de apoyo.

La creación de planes de trabajo con los delegados de prevención, procedimientos de atención sindical en materia de salud laboral, formación, la constitución de secciones

sindicales y comités intercentros de seguridad y salud han sido durante estos años un eje fundamental, además de un compromiso firme adquirido en el Segundo Congreso.

**La Negociación Colectiva:** El fortalecimiento de la salud laboral en el marco de la negociación colectiva, tanto estatal como de ámbitos inferiores, a través de la identificación de cláusulas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, valorando el alcance de su contenido en relación a lo previsto por el marco normativo general y aportando elementos positivos para la prevención, protección y mejora de la salud de los trabajadores.

La formación específica en materia de salud laboral a los Delegados de Prevención sobre los temas de mayor incidencia y preocupación para los mismos con metodologías formativas innovadoras (nuevo modelo de declaración de las enfermedades profesionales, protocolo de actuación en caso de accidente, sensibilización en primeros auxilios, pautas sindicales de actuación frente a las entidades colaboradoras del INSS, Seguridad vial en el trabajo, formación específica acerca de los agentes físicos como el ruido o los movimientos repetitivos, entre otros) con el objetivo de reunir a delegados de distintos subsectores Agroalimentarios con el fin de aportarles las herramientas y pautas sindicales de actuación necesarias para que junto a la formación, tengan capacitación suficiente para ofrecer un asesoramiento sindical eficaz y de calidad a los trabajadores en el centro de trabajo además de participar activamente en la reducción de la siniestralidad laboral en el sector Agroalimentario.

**Representación institucional:** A través del Grupo Agrario de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud y en la EFFAT. Con el objetivo de favorecer la salud laboral como mecanismo de intervención sindical, somos miembros activos del Grupo Agrario de la Comisión Nacional de Seguridad, participando en el estudio de las causas de accidentabilidad más frecuente y de las enfermedades derivadas del trabajo en el sector, elaborando propuestas para el desarrollo de una prevención de riesgos laborales eficaz encaminada a mejorar las condiciones de vida y trabajo en el sector. También participamos en los subgrupos de trabajo para el estudio de temas más concretos y elevando propuestas al grupo Agrario.

Los subgrupos Agrarios en los que participamos activamente son los siguientes; Utilización de productos fitosanitarios, Trabajos en invernaderos, Maquinaria agrícola, Vigilancia de la salud en el sector agrario, Actividad forestal, Actividad ganadera, Formación e información, Siniestralidad en la agricultura, Análisis de la aplicación de la prevención de riesgos laborales en las explotaciones agrarias e Incendios en el sector agrario.

A través de la EFFAT, participamos en el diálogo Social Europeo, especialmente en el sector Agrario para fomentar y potenciar la salud laboral de los trabajadores en un marco supranacional.

Acuerdos de colaboración: Con las Organizaciones Profesionales Agrarias en materia de formación para la prevención de riesgos laborales. Conscientes de las necesidades formativas y preventivas del sector agrario en el ámbito nacional se logra un acuerdo con las OPAS sabiendo que puede contribuir a la mejora del sistema de formación profesional en todas sus vertientes mediante la estructuración de una oferta integrada de formación, orientación, cualificación y promoción de empleo, así como en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Realización de proyectos en materia de Salud Laboral, con el fin de promocionar las actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sector agrario:

En el año 2005 se llevaron a cabo los siguientes proyectos: Prevención de riesgos producidos por la realización de movimientos repetitivos en la industria cárnica, Pautas de actuación para la prevención de riesgos laborales en el sector forestal y herramienta de autodiagnóstico de la gestión preventiva en las PYMEs del sector lácteo.

2006: *"Informe final sobre la situación actual de la prevención de riesgos laborales en el sector agrario, forestal y pecuario"* y *"Diagnóstico de condiciones de trabajo y preventivas en el sector azucarero, Propuestas de Mejora"*.

2007: *"Desarrollo de un Plan de Actuación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el sector de Piscifactorías"*, *"Guía de buenas prácticas para la mejora de las condiciones ergonómicas en el sector de conservas de pescado y mariscos"*, *"Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Conservas vegetales"* y *"Promoción de Comportamientos Seguros en mataderos de Ave"*

El proyecto estrella presentado en el año 2007, pero en el que se ha trabajado durante los últimos años (2004-2007), fue el proyecto Leonardo "ForMaAgri" en el que actuamos como promotores. La idea central es la elaboración de material formativo innovador y diferenciado destinado a jóvenes agricultores e inmigrantes, además de pequeñas y medianas empresas del sector agrícola. Estos materiales pretenden fomentar la correcta utilización de tractores y otras máquinas agrícolas con el múltiple fin de mejorar la seguridad y reducir la siniestralidad laboral en el sector.

## **Agropreven: Una ventana abierta a la prevención. 2006**

El fin último de Agropreven es evitar o reducir la siniestralidad laboral en el sector agroalimentario, segundo sector con mayor siniestralidad en nuestro país, por detrás la construcción y favorecer la cultura preventiva.

Agropreven presenta, a través de medios audiovisuales, descripciones de accidentes

laborales reales, analizando sus causas, para detallar cuáles son las medidas preventivas a adoptar por parte del trabajador para minimizar los riesgos y para evitar el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

Por su gran acogida y difusión, Agropreven se ha traducido al Francés e Inglés, y fue presentado en el congreso de la UITA.

## **Propuestas y objetivos para el futuro**

Todo el esfuerzo, dentro de nuestras competencias, está orientado al descenso de la siniestralidad laboral en el sector Agroalimentario. Un sector con técnicas productivas modernas inmerso en el siglo XXI no puede soportar las altas tasas de accidentes, enfermedades derivadas del trabajo y profesionales actuales.

Fortalecimiento de las estructuras (regionales y secciones sindicales) en salud laboral, continuando con la línea de los últimos años, facilitando la creación y formación de equipos de trabajo y mecanismos estables de participación como las comisiones específicas en salud laboral, allí donde aún no los haya y potenciando los ya existentes.

Potenciación y desarrollo sindical de la figura del Agente Sectorial de Prevención, tanto para el sector agrario como para la industria alimentaria a través de la acción sindical y al amparo de la estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada por el Gobierno para los años 2007-2012.

Desarrollo del nuevo modelo de declaración de enfermedades profesionales desde la acción sindical en salud laboral para hacer visible todas las enfermedades que hoy son invisibles y transformar lo individual en colectivo, aportando a los delegados de prevención formación y pautas sindicales de actuación cuando el INSS o las Mutuas no reconocen una determinada enfermedad laboral como profesional.

La Salud Laboral en la Negociación Colectiva: Uno de los objetivos de mayor relevancia para el futuro próximo en materia de Salud Laboral es, sin duda, por los problemas que plantea, la incorporación en la negociación colectiva de la posibilidad por parte de los Comités de Seguridad y Salud de codecisión en la elección de la entidad colaboradora del INSS, junto con el empresario ya que el usuario final de los servicios que prestan las mutuas es el trabajador.

Además de potenciar y fomentar una adecuada vigilancia de la salud, favorecer la aplicación en los planes de prevención de los pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad y el derecho del trabajador a una protección eficaz, Es prioritario seguir trabajando en el fomento de la participación de los trabajadores y sus representantes como instrumento imprescindible para la implantación de la actividad preventiva en las empresas.

Agropreven: creación de un libreto basándonos en los contenidos del DVD con el fin de difundir la información que se recoge en el material audiovisual.

**6**

Acción sindical internacional. Incorporando Comités de Empresa Europeos, empresas transnacionales y el desafío de la empresa global

## **ACCION SINDICAL INTERNACIONAL. COMITES DE EMPRESA EUROPEOS, EMPRESAS TRANSNACIONALES Y EL DESAFÍO DE LA EMPRESA GLOBAL .**

### **Análisis de la situación**

Importancia de la Agricultura, Según datos de FAO, el 51% de la población mundial vive en el campo, el 41% de los habitantes del planeta es población agrícola, es decir dependen de la agricultura caza, pesca y silvicultura para su subsistencia y el 43% de la población económicamente activa mundial trabaja o busca trabajo en la agricultura. Mientras en los países ricos solo el 3% de su población económicamente activa -PEA- se dedica a la agricultura, en el Sur alcanza al 53%. Asia con el 58% es la región con mayor población que depende de la agricultura, China e India sumadas aportan el 60% de los agricultores del mundo. En los países desarrollados la superficie agrícola per cápita es de 1'33 has, mientras que en los países pobres es de 0'66 has. En Asia cada habitante en promedio dispone de 0,30 has de tierra cultivable. Los recursos naturales mundiales siguen mermando y el cambio climático se ha convertido en una realidad. Los escándalos de seguridad alimentaría sacuden la confianza de los consumidores. La agricultura continúa siendo la actividad más peligrosa como lugar de trabajo y la que genera más empleo infantil. Las personas especialistas en reducción de la pobreza han reconocido que la agricultura debe formar parte de cualquier estrategia de desarrollo.

Las crisis mundiales actuales deben atajarse desde la raíz y tomar el camino de una reforma y una reglamentación eficaces capaces de ofrecer empleos decentes. " Gran parte del sistema agrícola mundial sienta sus bases en salarios miserables y en la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores. No podrá encontrarse una solución duradera a la crisis a menos que se corrija la insoportable vulneración de los derechos de los trabajadores en la agricultura" La Confederación Sindical Internacional (CSI)" ha acogido con satisfacción el anuncio de Naciones Unidas de crear un grupo de trabajo para abordar la crisis mundial de alimento

### **Prioridades y propuestas del Sindicato Internacional en el sector agrícola**

- Asegurar que la aportación de los trabajadores y de las trabajadoras agrícolas forme parte de las políticas económicas mundiales y de los países.
- Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras dispongan de los derechos legales para organizarse, negociar y conseguir unas condiciones de vida para un trabajo digno.
- Asegurar que toda la cadena alimentaria dispone de un empleo sostenible y de calidad.

- Ratificar el convenio de la OIT nº 184 sobre seguridad y salud en la agricultura.
- Eliminar el trabajo infantil de riesgo en la agricultura.
- Capacitar e informar sobre la gripe aviar y demás riesgos.
- Organizar, representar y defender a los trabajadores y a las trabajadoras migrantes de la agricultura.

Importancia de la industria de la alimentación, En general en todo el mundo el gasto por consumo en productos alimentarios y bebidas se ha incrementado en términos monetarios un 37%, entre 2001-2006. En los países industrializados y en las regiones más ricas de los países en desarrollo los cambios sociales y demográficos han influido en la forma de consumo, esto quiere decir que la falta de tiempo, la incorporación de la mujer al trabajo, la multiplicación de hogares unipersonales y el envejecimiento de la población propicia el consumo de alimentos precocinados, servicio a domicilio y restaurantes. También los consumidores son más exigentes en cuanto a la calidad y frescor de los productos, hay demanda de frutas y hortalizas en todos los días del año.

En las industrias de la alimentación el incremento de la competencia, los incrementos de los precios en los productos agrícolas y el nuevo modelo de consumo son los retos para el futuro de la industria de la alimentación. La industria esta dividida en grandes industrias donde en la UE las 10 grandes producen el 12%, sobre un total de 281.000 empresas. Las grandes compañías están en constante reestructuración para ser más competitivas, en general en todas se ha reducido el empleo. La industria de la alimentación empleó en todo el mundo a 22 millones de personas y en el año 2005 represento un 4% del PNB mundial. En los países desarrollados el empleo puede verse amenazado por la contratación externa y la recolocación de los empleos en lugares con costos de mano de obra inferior.

### **Las actividades sindicales en el sector de la industria de la alimentación se centrarán:**

- En las políticas alimentarias europeas, por cuanto existe una legislación alimentaria europea dirigida a garantizar la seguridad y la calidad de los productos alimenticios con el objetivo de mantener la confianza en los consumidores. Todo esto supone la adecuación de las condiciones de trabajo para la calidad y la formación continua de trabajadores y de trabajadoras.
- En las políticas agrarias comunes PAC, seguimiento de la incidencia del empleo en sectores como el azúcar, la carne, los lácteos, el tabaco, viticultura y frutas y verduras, la reforma del sector de la pesca y su incidencia en la industria.
- En las negociaciones internacionales, evolución de las negociaciones para el desarrollo de la agenda de Doha, donde se prevé una mayor apertura de mercados. También existen negociaciones paralelas entre la Unión Europea y el MERCOSUR tendentes a reducir las barreras aduaneras.

- En el diálogo social el objetivo será poner en marcha acuerdos en los diferentes subsectores, hasta el momento existe en el sector agrario, el desarrollo rural, mujer en el sector agrícola, Industria del Azúcar, Industria de la Alimentación "group high level" y el Tabaco. Las agendas de trabajo son en materia de formación, seguridad y salud, política sectorial y de responsabilidad social en las empresas. Existen por otra parte reuniones informales en el sector cárnico.
- En la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, hay problemas en la industria alimentación por trabajos repetitivos y estrés. Es importante que sindicalmente se desarrolle la conciencia de que la salud de los trabajadores y de las trabajadoras es un factor estratégico en las empresas, por lo que deben asegurarse las inversiones en el entorno profesional y por otra parte la formación.
- En la negociación colectiva y en los comités de empresa europeos, considerando que el espacio de la UE permite la libre circulación de mercancías, de personas trabajadoras y de capital, es importante desarrollar un sistema de información de los convenios colectivos a nivel europeo, es especial en los sectores de la pastelería, industria cárnica, bebidas refrescantes, chocolatería y confitería, productos lácteos, conservas de pescado, azúcar, vinos y licores y tabaco, con el objetivo de evitar el dumping social y para coordinar la cooperación transfronteriza. Con respecto a los comités de empresa europeos se debe intensificar la coordinación sindical para garantizar el mejor funcionamiento.

### **Objetivos del sindicato internacional UITA con respecto a las compañías transnacionales:**

- Apoyo de los sindicatos a nivel local en los conflictos. Actualmente podemos citar a la compañía Calvo que opera a nivel internacional en El Salvador y en Brasil.
- Intentar el reconocimiento de una mesa de negociación internacional, para alcanzar un Acuerdo Marco Internacional en las empresas transnacionales.
- Consolidar el sindicato internacional en algunas empresas a través de la red sindical, en Coca Cola Enterprise, Fonterra, Heineken, InBev, Kraft, Nestle, Smithfield e Unilever.

Globalización industrial VS. Capital financiero. El objetivo de los nuevos inversores financieros, "empresas de capital privado" o "empresas de capital riesgo", es exprimir el flujo de efectivo de una compañía así como el activo físico de la misma con el fin de obtener ganancias a corto plazo, acelerando y comprimiendo en los procesos de adquisición de empresas. Las adquisiciones de las empresas están financiadas con un fuerte poder multiplicador, o sea, el fondo de capital proporciona el 20% de efectivo y el resto es un préstamo. La empresa adquirida por estos nuevos inversores se carga con el préstamo y sus costos financieros, esto genera más deuda. Para financiar los dividendos que se han comprometido a dar, se crea un nuevo mecanismo: la "recapitalización de dividendos". Para que todo esto funcione, la empresa adquirida debe generar mucho efectivo, lo cual supone un saqueo de

fondos -ventas de inmuebles e instalaciones productivas-, reducción de inversiones y reducción de salarios de la empresa adquirida. Este éxodo de recursos a costa de la inversión productiva rompe con los elementos tradicionales del vínculo entre salarios, ganancias y productividad.

### **Las nuevas estrategias sindicales deben estar dirigidas:**

- Consolidar acuerdos de negociación a nivel de sector, para reducir las disparidades en los convenios colectivos y aumentar el poder de negociación que estimulan o facilitan las reestructuraciones.
- Negociar cláusulas de sucesión o cambio de propiedad que garanticen la continuidad de la estabilidad en el empleo y reconocimiento sindical en las absorciones.
- Asegurar que las cláusulas sean respetadas como condición de venta en el contacto con potenciales compradores.
- Promover acuerdos sindicales ante cualquier reestructura, relocalización de producciones, transferencia o eliminación de inversiones antes del cambio de propietario de un centro o parte de negocio de una empresa.
- Identificar y confrontar a las empresas de capital riesgo en el contexto de la negociación colectiva.
- Incluir en la negociación colectiva cláusulas para evitar el poder y saqueo de los recursos financieros de las empresas, p.e. evitar la acumulación de endeudamiento adicional debido a las recapitalizaciones de dividendos

La cooperación sindical internacional debe basarse en la defensa de los Derechos Democráticos en el sector agroalimentario. La OIT considera al diálogo social como "un medio para lograr el trabajo decente y productivo y como un fin en sí mismo". Sindicalismo Global e Internacional en el sector agroalimentario, debe ser consciente que en un mundo que opera a nivel económico como un solo mercado productivo y laboral necesita de un sindicalismo que actúe a nivel global mediante una base de sindicatos nacionales fuertes. La apuesta del sindicalismo global se concreta en una organización sindical internacional, la Confederación Sindical Internacional, CSI y en Federaciones Sindicales Internacionales (FSIs), organizaciones formadas por sindicatos nacionales que representan a trabajadores y trabajadoras de un mismo sector de actividad.

La UITA "Union Internacional de Trabajo de la alimentación, agrícolas, hoteles, restaurantes, tabaco y afines" existe para fortalecer a los sindicatos miembros mediante el apoyo mutuo, apoya a las organizaciones miembros en la afiliación, campañas y en conflictos con empleadores y gobiernos, coordina y realiza acciones de solidaridad y apoyo, combate todas las formas de discriminación y promoviendo la igualdad en el lugar de trabajo, en la sociedad y en el movimiento sindical, impulsa programas formativos sindicales para ayudar a mejorar la fortaleza e independencia de los sindicatos afiliados y promueve investigaciones y publicaciones. Para la UITA, en la economía actual, uno de los objetivos del movimiento sindical debe ser la

negociación internacional con las Empresas Transnacionales de derechos y estándares laborales.

## **Objetivos y propuestas**

Los objetivos marcados por los sindicatos internacionales EFFAT y la UITA, marcaran nuestro programa de trabajo, esto quiere decir

- Mejorar el empleo entre los jóvenes, las condiciones de trabajo y de vida.
- Reducir las diferencias sociales y económicas entre los diferentes países y regiones de la UE.
- Consolidar la competitividad de las empresas, apostando por la innovación y la formación de sus trabajadores y trabajadoras.
- Desarrollo de los derechos sindicales, en particular en las empresas a nivel europeo e internacional.
- Creación de estándares mínimos de derechos laborales y de empleo a nivel europeo.
- Establecimiento de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales internacionales.
- Abolición de toda forma de discriminación y apoyo incondicional a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Realizar jornadas de sensibilización y formación hacia los delegados y las delegadas
- Compromiso de introducir estos objetivos en todas las reuniones del Diálogo social y participar en campañas para mejorar o denunciar el incumplimiento de los derechos democráticos, sociales y sindicales.

## **Comités de Empresa Europeos.**

La estrategia de Lisboa se basa en una UE con crecimiento fuerte y duradero en la creación de más y mejores empleos. Por otra parte las reestructuraciones empresariales deben garantizar la cohesión social europea, exigiendo políticas de acompañamiento para minimizar los costes sociales y promover la búsqueda de fuentes alternativas de empleo y de ingresos. El anticiparse a las situaciones de reestructuración es una responsabilidad colectiva de las autoridades públicas, las empresas y los interlocutores sociales. Las respuestas a los retos actuales y a los mecanismos de anticipo deben coordinar e impulsar condiciones de desarrollo económico y tecnológico a largo plazo. Definir de forma adecuada de las evoluciones sectoriales y de los instrumentos de intervención y requieren un protagonismo de los interlocutores sociales para anticipar y controlar el cambio. La federación EFFAT "European Federation of Food Agriculture, Tourism Trade Unions" tiene alrededor de 100 comités europeos de empresa constituidos, esto supone una cobertura del 38% de total de empresas de dimensión comunitaria, si lo comparamos con el resto de sectores esta cobertura se cifra en un 35%, datos año 2006. La estrategia será:

- Profundizar en la coordinación y en la actuación antes los procesos estratégicos de las empresas.

- Búsqueda de buenas y malas prácticas.
- Desarrollo de nuevos modelos para mejorar la capacidad de negociación.

## **Propuestas de programa para los comités de empresa europeo 2009-2013**

- Crear una herramienta on line que permita a los CEE tener la información actualizada, sobre los cambios legislativos, situación de los sectores y de las empresas, campañas internacionales de la UITA y de la coordinación del sindicato europeo EFFAT.
- Realizar cursos de formación para mejorar las competencias de los CEE.
- Constituir los CEE pendientes de matriz española.
- Realizar proyectos europeos con fondos de la UE, para conseguir una definición exacta de INFORMACIÓN, CONSULTA Y NEGOCIACIÓN, los proyectos recabarán el diálogo social.
- Evaluación de las buenas prácticas de los CEE.
- Promover conjuntamente las secciones sindicales CC.OO. con sus direcciones locales la obtención de recursos suficientes para realizar las tareas de coordinar la información y consulta que se facilita en los CEE.
- Mejorar la información y consulta que se dispone en el ámbito local, según art. 64 del E.T. y su vinculación con la información y consulta en el ámbito europeo, de los CEE.
- Promover la cooperación sindical internacional en los CEE, partiendo de los códigos éticos de las empresas y de su participación en la Global Unions, crear dinámicas para conocer la situación del respecto de los derechos democráticos y sindicales, en sus filiales en todo el mundo y su cadena de suministros y de empresas subsidiarias.

## **Cooperación sindical internacional**

La cooperación de las federaciones estatales se realiza a través la Fundación Paz y Solidaridad, a través de la Secretaria de Estado del Ministerio de Asuntos Exteriores, denominado AECL, a partir del año 2008 consiste en un convenio para América Latina y otro para Mediterráneo y África norte-centro. Estos convenios duran cuatro años, los objetivos generales son la cooperación sindical al desarrollo. Vamos a participar con las siguientes acciones:

- El fortalecimiento del sector de conservas de pescado, en concreto en las secciones sindicales de empresas de matriz española en América Latina. Con el objetivo de reforzar la acción sindical y crear redes a través de la red UITA de América Latina.
- El establecimiento de un marco de relaciones y reuniones bilaterales con los sindicatos de nuestro sector.

- Elaborar proyectos de cooperación y desarrollar periódicamente campañas de solidaridad.
- El fortalecimiento del sindicalismo en Marruecos en empresas del sector hortofrutícola y del tabaco consiste en facilitar la afiliación y la constitución de secciones sindicales en los países de destino de las inversiones españolas.
- La sensibilización de los delegados y las delegadas de la federación agroalimentaria y la participación en tareas de solidaridad y las campañas por un trabajo digno que sean impulsadas por el sindicato internacional CSI y por nuestra confederación sindical.



## POLITICAS DE IGUALDAD E INTERVENCIÓN SOCIAL

### Analisis situacion

El empleo femenino en las ramas agroalimentarias ha crecido en la última década, y en el tercer trimestre de 2006 agrupaba, de un total de 868.000 asalariados (un tercio mujeres). Las ramas agrarias concentran más de la mitad de estos asalariados, aunque la mayoría de las mujeres trabaja en la industria de alimentación. Las personas asalariadas en sector agrícola son 428.000 (mujeres 27%/hombres 73%), tasa temporalidad 60% (mujeres 72%/hombres 54%). Las personas asalariadas en la industria son 441.000 (mujeres 37%/hombres 63%, tasa temporalidad 27% (mujeres 36%/hombres 21%).

La presencia relativa de mujeres (tasa de feminización) es inferior a la media, especialmente en las ramas agrarias (26,7%) y, en menor medida, en la industria de alimentación (36,7%). Las mujeres son clara mayoría en elaboración y conservas de pescados, y en preparación y conservación de frutas y hortalizas y minoritarias en producción ganadera, selvicultura, servicios agrarios y elaboración de bebidas. La Federación Agroalimentaria supone el 11,5% de la contratación femenina total, principalmente por la elevada contratación temporal de las ramas agrarias. La industria de alimentación concentra el grueso de la contratación indefinida de la federación, mientras que en las ramas agrarias la contratación indefinida es residual. En las ramas de agricultura, ganadería y caza la práctica totalidad de la contratación femenina (93%) se concentra en la modalidad eventual y la de obra o servicio, mientras que en la industria de alimentación su preeminencia es inferior (83%) por el mayor peso de la contratación indefinida. Los sectores adscritos a la federación agroalimentaria tienen más de 200.000 personas asalariadas encadenando contratos temporales, tiene una incidencia similar en las ramas agrarias y en las de alimentación y bebidas, son muy similares para ambos sexos, aunque ligeramente superiores entre las mujeres.

Profesiones y categorías, las mujeres asalariadas en este sector están más concentradas en unas pocas ocupaciones, las de menor salario y cualificación, especialmente en las ramas agrarias, donde más del 75% de las mujeres trabaja como peón (agrícola, ganadero, agropecuario o forestal) frente al 47% de los hombres. Por el contrario, sólo el 8% de las mujeres de las ramas agrarias (31% de los hombres) son trabajadores cualificados (agrícolas, ganaderos, agropecuarios y forestales). Otras ocupaciones cualificadas con cierta relevancia entre los hombres (operador de maquinaria agrícola móvil, mecánicos y ajustadores de maquinaria) son inexistentes entre las mujeres.

En la industria de alimentación, la distribución de ambos sexos por ocupaciones es similar, aunque existen algunas claramente feminizadas y masculinizadas, que repiten los patrones de especialización de otros sectores. La ocupación principal para ambos sexos es la de trabajadores cualificados de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco, seguida por la de operadores de maquinas para preparar alimentos y la de peón. Estas tres ocupaciones suponen cerca de dos tercios mujeres asalariadas en la industria de alimentación. El empleo masculino está más repartido que el femenino por ocupaciones, destacando los conductores, mecánicos, peones de transporte y descarga, encargados de operadores de maquinaria.

Formación y promoción femenina, la falta de datos estadísticos al respecto no nos permite formular un análisis real, en el resultados de las encuestas realizadas en las comisiones de igualdad, se observa que el nivel de nº de horas formativas en las mujeres es muy menor que el de sus colegas masculinos. Con respecto a la promoción no hay datos, pero al amparo del estudio de las diferencias salariales, la promoción en la mujer es invisible. Además hay un factor muy aceptado que cuando en la negociación colectiva existe alguna clausula a favor de la promoción, en general, siempre está vinculada a la antigüedad y a la jornada completa o disponibilidad.

El salario mensual bruto de la industria de alimentación y bebidas (1.400 euros) es inferior al del conjunto de la economía, fruto del menor salario base en la industria de alimentación y bebidas. Esta diferencia es aun mayor entre las mujeres, cuyo salario base y complementos en la industria de alimentación y bebidas son muy inferiores a los de las mujeres para el conjunto de la economía. La industria del tabaco, con una reducida cifra de asalariados, presenta un salario muy superior a la media.

Las diferencias salariales entre sexos son mucho más acusadas en la industria de alimentación (el salario femenino supone el 64% del masculino) que en el conjunto de la economía. La mayor parte de la diferencia (dos tercios) se debe al reducido importe de los complementos salariales que cobran las mujeres en la industria de alimentación.

Salud Laboral, con visión de género, en el análisis de la negociación colectiva no existen clausulas específicas donde se refleje la diferencia entre sexos o que se tengan en cuenta el uso de agentes en la reproducción. Desde la aprobación de la Ley de Igualdad se ha producido un incremento de problemas con las mutuas al no aceptar las bajas con embarazos de riesgo, esta situación estaría paliada si estuviera bien recogida en las evaluaciones de riesgo de las empresas.

Acoso sexual y moral, se ha registrado un cambio de tendencia en la preocupación de este tema por parte de las personas negociadoras, está recogida como falta muy grave. También se incluyen la definición y el protocolo de actuación. Datos sectoriales al respecto no se disponen, estas situaciones quedan muy poco visualizadas, se ha incrementado el acoso moral en las empresas, también es

importante unir esta situación a la de la actividad sindical y más acentuada si son mujeres.

Comités de empresa europeos, se desconoce el grado de participación de las mujeres en los comités de empresa europeos en nuestro sector, no obstante en las grandes empresas la situación es aceptable, lo más preocupante es el escaso interés para los comités de empresa europeos los temas de igualdad y de conciliación vida laboral, vida personal y vida familiar, la igualdad de género ocupa el 10,6%, en cambio el empleo 88,7% y los despidos colectivos el 47,1%.

La representatividad de la mujer en la federación agroalimentaria en año 2008, durante estos años ha habido un incremento de dos puntos en la representación de la mujer en la afiliación y el nº de delegadas en nuestra federación. Estas cifras deberían reflejarse en los órganos de decisión, en el consejo federal y el comité ejecutivo federal. Actualmente la afiliación representa mujeres el 31% y hombres el 69%, representación sindical delegadas el 33% y delegados el 67%. En los órganos de decisión en el consejo federal mujeres el 25% y hombres el 75% y el comité ejecutivo mujeres el 18% y hombres el 82%.

Comité de Mujeres de la UITA "Unión Internacional de Trabajadores de la alimentación, agrícolas, hoteles, restaurantes, tabaco y afines", se ha participado en las campañas actuales "Igualdad Salarial" y "Promoción de los servicios públicos de calidad, como condición para la igualdad de trabajo hombres y mujeres" y se ha apoyado a la red de mujeres trabajadoras en las empresas multinacionales.

Comité de Mujeres de la EFFAT "European Federation of Food, Agriculture, Tourism Trade Unions", actualmente se ostenta la Presidencia. Entre las tareas más destacables ha sido realizar un plan de igualdad de oportunidades, creación de una comisión especial mixta para analizar la igualdad, realizar un estudio de la situación de la igualdad en los sindicatos afiliados, realizar en cada comisión ejecutiva de un rapport de la igualdad y presentar objetivos hoja de ruta de la UE en tema igualdad, aumentar a dos las reuniones del comité de mujeres, realizar un seminario exclusivo sobre la igualdad para todo el comité ejecutivo. También destacar que durante el Congreso de la CES de Sevilla del 2007, se participo en una mesa redonda sobre las buenas prácticas en los comités de empresa europeos y las diferencias salariales.

Instituto de la Mujer, actualmente en Ministerio de la Igualdad, Se ha solicitado ayuda en el diagnóstico y la promoción de la igualdad en tres sectores y en tres empresas, en este momento se está perfilando en el sector de conservas de pescado y en de fabricación de comida para animales.

## **Objetivos y propuestas**

Para abordar la mejora actual en la negociación colectiva en los temas recogidos en la Ley de Igualdad (ley Orgánica 3/2007) y en el estatuto de los trabajadores

anualmente se crearan y mejoraran los herramientas disponibles guías de negociación, ya con motivo de la aprobación de la para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la Ley Orgánica 1/2004 Medidas de protección integral contra la violencia de género, se han elaborado dos guías una primera más específica sobre las novedades de la Ley y una segunda para facilitar la negociación colectiva.

### **Propuestas para abordar en la negociación colectiva:**

- En los temas de conciliación vida personal y vida laboral, jornada, vacaciones, permisos retribuidos y lactancia, suspensión de contrato por riesgo embarazo-lactancia, por maternidad, por paternidad, reducciones y excedencias, hasta la fecha la prioridad ha sido su inclusión en los convenios colectivos, a partir del futuro, será abordar las mejoras en los derechos que existen en la legislación actual.
- Los actuales convenios colectivos deberán incluir entre sus prioridades el garantizar el derecho de adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo, por tanto será imprescindible promover formulas tales como la flexibilidad de la jornada y la polivalencia, adaptación y reducción de las actuales categorías. El derecho de la reducción actual de la jornada debe ser un derecho excepcional, por el perjuicio del mismo, a nivel retributivo, es mejor estudiar nuevos métodos de flexibilidad y de realización del trabajo parcial en modalidades on line o teletrabajo.
- Siempre con administración y garantías de negociación y de control sindical por parte de las secciones sindicales y de los comités de empresa, será indispensable negociar el calendario laboral y regular las distribuciones irregulares de la jornada y las horas flexibles.
- En cuanto a los permisos retribuidos debe ir incorporándose su disfrute de forma flexible, la mejora de los actuales e introducir los nuevos retos de la diversidad de los trabajadores y las trabajadoras.
- Los derechos de las excedencias por motivos familiares y personales justificados debe observar una garantía explícita de reserva de puesto de trabajo.
- Los permisos retribuidos, suspensiones de contrato y las reducciones de jornada deben ser sustituidos por otro trabajador/a para garantizar el ejercicio del derecho.
- Cada convenio deberá incorporar un diagnostico de la situación de la mujer, para analizar la situación de contratación, categorías, diferencias salariales y formación, separando hombres y mujeres y con el objetivo de actuar con acciones positivas.

- El acoso sexual y moral, debe ser una prioridad, para ello además de incorporar el mismo como falta muy grave, se deberán introducir en la negociación colectiva protocolos de actuación y el compromiso de cursos de sensibilización.
- La igualdad salarial, forma parte de la agenda de la UE y de su hoja de ruta, nosotros tenemos una discriminación salarial del 36%, o sea el hombre en nuestro sector a mitad de setiembre puede dejar de trabajar, la compañera para ganar igual deberá trabajar hasta el mes de Diciembre. Esta situación insostenible se debe a la segmentación vertical y horizontal, que debe cambiarse. Para conseguir la prioridad de la igualdad salarial se realizarán controles y estudios de la situación, será un tema recurrente en los consejos de la federación, formará parte de los cursos de formación en esta área, que abarquen a la mayoría de los responsables y se darán alternativas en las plataformas de la negociación colectiva, tales revisión de categoría, acciones positivas para la promoción, incrementos salariales específicos para determinadas categorías feminizadas y demás medidas para equiparar las diferencias.

Evaluación de la situación de nuestros convenios sectoriales y de empresa de la igualdad de oportunidades hombres y mujeres, cada dos años se efectuará una evaluación de la situación de negociación colectiva en los temas de igualdad de oportunidades hombres y mujeres. Para ello se dotará de recursos para obtener unos resultados completos, se intentará ir incluyendo la situación de las CC.AA.

Guías de buenas prácticas, el resultado de la evaluación nos facilitará la elaboración de una guía de buenas prácticas, para que sirva de modelo y para ayudar a las personas negociadoras de los convenios colectivos. Se efectuará una publicación de la misma de forma atractiva para conocimiento general de delegados y delegadas.

Información, formación y sensibilización en todos los ámbitos, en las secciones sindicales y en la negociación colectiva, para conseguir el reto de la igualdad de oportunidades, cada año se celebraran uno o dos plenarios para el seguimiento de la política de igualdad de la federación y cuatro cursos para formar en las comisiones de igualdad y en general a los delegados y a las delegadas para afrontar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, se priorizará la igualdad salarial y las medidas preventivas del acoso sexual, moral y de la salud con visión de género.

Diseño y participación en proyectos de ámbito estatal y de ámbito europeo, anualmente se participará en el concurso de proyectos, para la mejora de nuestras capacidades, análisis de la igualdad de nuestro sector, en el ámbito estatal del actual Ministerio de Igualdad y en el ámbito europeo de la DG Empleo.

Participación en la negociación colectiva de los convenios y en las comisiones de igualdad, participación de la secretaria de la mujer en el ámbito estatal sectorial y en las grandes empresas de ámbito estatal en sus COMISIONES DE IGUALDAD, con iniciativas para desarrollar diagnósticos sectoriales y de empresa y proponer medidas de mejora. También la participación en futuras comisiones para canalizar las

actualizaciones de las categorías profesionales y en general de aquellos aspectos donde se debe complementar la transversalidad de la igualdad.

En la composición de las mesas de negociación se respetara la proporcionalidad del sector y de la empresa entre hombres y mujeres no deberá resultar menor al 40%, también en las reuniones preparatorias de las plataformas se respetará esta situación.

Implementación de planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, para facilitar la realización de planes de igualdad se efectuará una herramienta online, la misma deberá ser totalmente operativa en el año 2010. Se efectuará un seguimiento, evaluación y análisis de buenas prácticas de la misma. A finales del año 2013 se habrá intentado implementar planes de igualdad en todas las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras de nuestro sector. La operativa más adecuada será la constitución de una comisión paritaria específica, será la encargada de realizar un reglamento y un programa de trabajo. Los criterios de las comisiones de trabajo deberán ajustarse:

- Realizar un diagnóstico con datos segregados por sexos, programar medidas, fijar prioridades, un programa de actuación y el desarrollo de acciones positivas.
- Informar del plan a todas la plantilla.
- Realizar un seguimiento y evaluación, con definición de indicadores de medición e instrumentos de evaluación.
- Dotar de medios suficientes económicos, humanos y materiales.
- Vincular el convenio con la constitución de la comisión de igualdad, situaciones de bloqueo y la legitimación del acuerdo.
- Asegurar el asesoramiento sindical y crédito horario extra.

Violencia de género, manifestamos nuestro total desacuerdo en la violencia de género que sufre nuestra sociedad, es importante que este tema sea una cuestión a mejorar en nuestra negociación colectiva, por lo que las medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley Orgánica 1/2004), deben irse incorporando y mejorando para eliminar esta lacra de nuestra sociedad. De esta medidas cabe señalar las de cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta. Tratamiento a las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

## **Segundo plan de igualdad federativo 2009-2013**

### **Objetivo primero:**

- Alcanzar la paridad, EL SEXO MENOS REPRESENTADO DEBE ESTAR REPRESENTADO al menos en UN 40%, en la representación de mujeres en los órganos de dirección del sindicato, en las candidaturas de CC.OO., en las mesas de negociación y en las comisiones paritarias y en los órganos de representación sindical secciones sindicales de centro y de intercentros, en los comités de empresa europeos, en los casos de incumplimiento de este debe ser demostrado objetivamente en caso contrario se podrán prever sanciones, como la pérdida de votos y la revisión de procesos internos.

### **Objetivo segundo:**

- Incorporar la igualdad en todas las políticas sindicales, esto quiere decir incorporar en las actividades mecanismos para conocer el impacto de la igualdad y una decidida política de transversalidad " maintreining " .

### **Objetivo tercero:**

- Reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres en nuestros sectores a la mitad.



## MIGRACIONES

### Análisis situación

Abordar el tema de la inmigración, por su complejidad siempre cambiante, exige un intenso esfuerzo, constante y urgente a la vez, de aprendizaje, de diseño de nuevos marcos conceptuales y de innovación política y social, que permita afrontar este reto con una visión integradora de la dimensión europea. La gestión de la inmigración significa el compromiso de toda una serie de actores en este proceso, que tenemos incidencia no sólo en el diseño de las políticas de inmigración, sino también en su implementación.

Desde actores gubernamentales a no gubernamentales, asociaciones formadas por los propios inmigrantes, sindicatos, partidos políticos, empresariado, asociacionismo ciudadano o fundaciones de carácter cultural entre un largo etcétera. La gestión de la inmigración, en definitiva, se plantea como una gestión integral en la que intervienen muchos y muy diversos actores.

El proyecto de trabajo que la Federación Agroalimentaria de CCOO realiza en el ámbito de las migraciones, siempre desde la perspectiva del empleo, supone el diseño de protocolos de cooperación y coordinación y, en su momento, convenios entre organizaciones e instituciones de ámbito local (comarcas con campañas) y estatal (entre comunidades autónomas y organizaciones de ámbito estatal). Estos protocolos pretenden explorar y profundizar en la necesidad de una mayor comunicación y diálogo interinstitucional para abordar retos complejos que exceden los enfoques parciales de los diferentes actores, mejorando la cultura de cooperación entre agentes implicados en los procesos migratorios, generando una experiencia y una práctica de cooperación y concertación locales entre CCAA y entre patronales, organizaciones sindicales y Servicios Públicos de Empleo.

El trabajo desarrollado en la Federación Agroalimentaria en materia de migraciones tiene su principal referente en el Convenio para la Ordenación, Coordinación e Integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada, que se firmó el 18 de julio de 2006 entre la Administración General del Estado, la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG), la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA), la Federación Española de Municipios y Provincias y las Federaciones Agroalimentarias de CCOO y UGT.

Este Convenio, de naturaleza jurídico-administrativa, tiene como objetivo establecer la colaboración entre las entidades firmantes de los mismos, con el fin de asegurar una gestión eficaz de los flujos migratorios laborales, interiores y exteriores, en el

sector agrario, de manera que se disponga en cada momento y lugar de los trabajadores necesarios, garantizando el cumplimiento de las normas laborales y de inmigración, las condiciones de trabajo y la adecuada integración sociolaboral de los trabajadores.

Para posibilitar un cumplimiento más eficaz de los objetivos contemplados en el Convenio, se crearon -en el marco del protocolo adicional al Convenio- las Comisiones de seguimiento: Central y Provinciales. Son estas Comisiones tripartitas las que constituyen el principal foro y compromiso de la Federación Agroalimentaria de CCOO en materia de migraciones y, a nuestro juicio, son el mecanismo más adecuado para una correcta regulación de los flujos migratorios en nuestro sector.

Es en el marco de este convenio donde se desarrolla la actividad de asesoramiento e información sociolaboral a los trabajadores inmigrantes que vienen a nuestro país a trabajar en las campañas agrícolas, junto con otras actuaciones, no sólo de índole laboral, sino también de carácter social.

En el último ejercicio, correspondiente a 2007, la Comisión Central del Convenio aprobó un plan de trabajo que contemplaba la creación de dos grupos de trabajo: el primero de ellos para la elaboración de un mapa de las campañas agrícolas de temporada, con el objetivo de facilitar la puesta en marcha de campañas coordinadas y concatenadas, y el otro para la determinación de unas condiciones mínimas de habitabilidad de los alojamientos para los trabajadores de estas campañas. Ambos grupos han finalizado sus trabajos, dando como resultado sendos documentos que se han remitido a las Comisiones Provinciales para su valoración, estudio e informe.

De otra parte, se ha abierto por primera vez una nueva vía de trabajo con la Dirección General de Integración de los Inmigrantes para la ejecución de un ambicioso proyecto de itinerarios sociolaborales y acogida integral de los trabajadores inmigrantes.

## **Objetivos y propuestas**

Es imprescindible un diagnóstico y una evaluación seria sobre el funcionamiento de las campañas agrícolas y del contingente de trabajadores. Un diagnóstico que debería contemplar estos aspectos:

- Realizarse en tres momentos: antes, durante y una vez acabadas las campañas.
- Analizar el diseño y planificación de las campañas.
- Analizar la contratación en origen, incluida la fiscalización de las empresas intermediarias, las redes internacionales y locales de contratación de trabajadores comunitarios como extracomunitarios.
- Evaluar el estado y funcionamiento de los alojamientos.
- Realizar un completo informe sobre condiciones de trabajo: salarios, cumplimiento del convenio, horarios y descansos, transporte, etcétera, que

incluyera las opiniones y necesidades de los trabajadores acerca de esas condiciones laborales.

- Analizar las campañas de la Inspección de Trabajo, su eficacia y su grado de penetración en el control y la fiscalización de las temporadas, así como las sanciones.

En este sentido, hemos propuesto a la Administración que contemple este diagnóstico como prioridad y reserve la partida presupuestaria necesaria para tal fin, quizá en el ámbito de un Observatorio para la Inmigración en tareas agrícolas.

Vamos a seguir impulsando el cumplimiento en su totalidad del Convenio para la Ordenación, Coordinación e Integración Sociolaboral de los Flujos Migratorios y para que tanto las Comisiones Provinciales como la propia Comisión Central se conviertan en órganos verdaderamente efectivos.

Para que la labor de planificación y control para la que están concebidas las Comisiones Provinciales sea efectiva, son necesarios recursos. En las provincias donde estas mesas están dotadas de medios suficientes, su funcionamiento es notable. Serían necesarios al menos un técnico-sindicalista por provincia y un coordinador regional, además del personal que se tuviera que dedicar específicamente a ello por parte de organizaciones empresariales y del esfuerzo de la Administración Pública, ante quien proponemos que dote a las Comisiones Provinciales de recursos personales y materiales suficientes para su óptimo funcionamiento, mediante el establecimiento de convenios específicos con los agentes sociales.

En cuanto al capítulo de los alojamientos, dado que las deficientes condiciones de éstos constituyen la norma, en línea con el estudio aprobado por la Comisión Central sobre sus mínimas condiciones de habitabilidad, deberemos continuar nuestra labor de vigilancia y suscribir un sistema de inspección del cumplimiento de las condiciones acordadas.

También es necesario evaluar cómo son, quién gestiona y qué irregularidades se presentan en las bolsas de trabajo de temporeros. Habría que ser contundente en reclamar que las controle el Servicio Público de Empleo.

Es preciso luchar decididamente contra las mafias, para lo que es necesaria una eficaz coordinación entre las labores de las subdelegaciones, Policía y Guardia Civil, la Inspección de Trabajo y los sindicatos. Hay que perseguir las mafias de empresarios e intermediarios españoles y también las de intermediarios extranjeros.

La labor de la Inspección de Trabajo es muy positiva, pero tendrían que reforzarse sus acciones. La última reforma laboral contempla la colaboración de los sindicatos en la inspección, por lo que sería muy positiva la participación de los mismos en los planes de Inspección y seguimiento específico para el campo.

Para ello, proponemos a la Inspección de Trabajo la elaboración de un plan específico para el campo, plan que debería contar con la cooperación de los Agentes Sociales en su diseño y ejecución, y con la colaboración de subdelegaciones y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Respecto a la contratación en origen, para que funcione correctamente debemos tener información de los consulados. Es necesario que se coordinen consulados, servicios públicos de empleo y subdelegaciones para la gestión de la contratación, y que esa información sea conocida en el sindicato y en las Comisiones Provinciales.

En este sentido, la Administración española debe velar por conocer y supervisar los procesos de contratación en origen (cómo funcionan los organismos públicos y privados del país de origen, cómo se realiza la selección de personal, etcétera).

En cuanto a las tareas de información y asesoramiento, es necesario incrementar las acciones informativas, para que tanto trabajadores como empleadores, ayuntamientos y servicios sociales conozcan derechos y obligaciones legales, además de las ayudas existentes para la gestión de los trabajos de temporada. El sindicato debe hacer un esfuerzo en este sentido.

La Federación Agroalimentaria de CCOO impulsará la mayor implicación de sus organizaciones federadas en la acción sindical con inmigrantes, incrementando su esfuerzo y planificando acciones concretas y específicas para los temporeros, la mayoría de los cuales son extranjeros. Pero además de las acciones concretas, es necesario considerar a los temporeros, precisamente por su vulnerabilidad y precariedad, destinatarios prioritarios de nuestra acción sindical. En marzo de 2007 eran 5.588 los extranjeros afiliados a la Federación Agroalimentaria de CCOO, número que crece constantemente. Sin embargo, el déficit de participación de los inmigrantes en el Sindicato sigue siendo notable, por lo que hay que fomentar su afiliación, participación activa y representatividad como la vía más directa para la defensa de sus intereses.

Esta participación sindical de los inmigrantes es la vía más eficaz para la defensa colectiva de sus derechos, y puede canalizarse involucrándolos en la lucha por mejores convenios, facilitando su inclusión en listas electorales, comités de empresa y órganos del sindicato, etcétera.

Finalmente, la acción sindical por una mejoría de los distintos convenios provinciales del campo y por la firma de un convenio estatal agropecuario es un objetivo prioritario. Igualmente lo es el control de su cumplimiento (contrato desde el primer día, salario y jornada establecidos, altas en la Seguridad Social, alojamiento, etcétera), así como el fomento de la contratación estable, que podría vincular a los mismos trabajadores con los mismos empresarios en distintas campañas. El modelo de contrato Fijo Discontinuo (flexible en su duración, en función de la actividad laboral existente) serviría para las actividades cíclicas y periódicas del campo. La permanencia de plantillas estables en las campañas daría mayor capacitación,

posibilidades de formación y garantía de empleo a los trabajadores y a los empleadores.

Y no hay que olvidar que tanto agricultores y organizaciones agrarias como la sociedad rural de nuestro país debe tomar conciencia de la necesidad (por atenerse a la Ley, pero también por valores de justicia) de promover la igualdad de trato con los trabajadores extranjeros y de unas condiciones laborales dignas. En concreto, los agricultores deben convencerse de que la contratación tiene que ser por escrito, de proporcionar alojamientos dignos, de cumplir los convenios. La población no debe tolerar que se siga produciendo la contratación de temporeros a dedo en sus plazas, condiciones de vida insalubres o discriminaciones de trato.

Debemos combatir las situaciones de explotación de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes vinculadas a la irregularidad, al empleo sumergido y al trabajo y explotación de menores. Promover procedimientos de actuación coordinada con las distintas Administraciones y la Inspección de Trabajo para hacer emerger el empleo irregular, persiguiendo el fraude empresarial y garantizando la protección a las trabajadoras y trabajadores que denuncian dichas situaciones.

Es necesario reforzar los recursos humanos de las Secretarías de Migraciones. Designar un responsable de Migraciones en aquellos sindicatos con mayor número de trabajadores inmigrantes. Asimismo, en todos los ámbitos territoriales se debe contar con un responsable para el seguimiento del trabajo sindical con el colectivo de inmigrantes, especialmente en relación con los mecanismos de contratación y las situaciones de irregularidad, la aplicación del convenio colectivo, su afiliación y elección como representantes sindicales.

Desde la responsabilidad federal y en coordinación con los sindicatos provinciales se elaborará un plan de actuación para priorizar el trabajo sindical con los inmigrantes, donde se contemplará el seguimiento de las contrataciones, las condiciones de trabajo, la aplicación del convenio colectivo, el alojamiento, así como los objetivos de extensión del sindicato mediante la afiliación y la elección como representantes en los procesos de elecciones sindicales.

Finalmente, hay que reforzar la sindicalización de los inmigrantes para conseguir la regularización y la igualdad en sus condiciones laborales, como elemento básico de su integración social. Corresponde a los sindicatos provinciales un papel fundamental en esta tarea.

Permanece en nuestro deber el no haber impregnado suficientemente a todas nuestras estructuras de la necesidad de incluir en las agendas de la acción sindical y en la negociación colectiva la materia "inmigración" o impulsar su inclusión en los planes de expansión afiliativa y en la integración de este colectivo en todos los ámbitos de nuestra estructura sindical, incluida la dirección. Y, por ello, este trabajo, junto con las orientaciones y los análisis, debe ser reforzado intensamente en el próximo período.



## SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES SOCIALES

### Análisis de la situación

- **La Seguridad Social, como una conquista obrera**

La Seguridad Social, como sistema de protección de todos los asalariados, es una conquista obrera, que se manifiesta no sólo en su génesis y la asunción por el Estado de la protección de las situaciones de necesidad, sino en su evolución, por cuanto son los trabajadores los más interesados en su desarrollo frente a los sistemas de protección individualistas.

Una noción de Seguridad Social que se ha acuñado la define como el "conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse, por óptima que sea la situación de conjunto de la Sociedad en la que vivan".

También es clásica la definición de nuestro Sistema de Seguridad Social como una solidaridad entre generaciones (las más jóvenes pagan las pensiones de las más ancianas), entre territorios (los más ricos sufragan las pensiones de los más pobres) y sectores (los sectores en crecimiento sufragan las pensiones de los que están en declive). Tal vez por ello se dice, y con razón, que nuestra Seguridad Social es un modelo de Solidaridad Social.

Pero nuestra Seguridad Social no es modélica en todos los aspectos. Nacida en el Régimen anterior, durante los años 60, uno de sus mayores defectos ha sido la pervivencia de un Régimen General y unos Regímenes Especiales, entre ellos el Régimen Especial Agrario.

Como organización de trabajadores agroalimentarios, presente en una sociedad moderna, consideramos a la Seguridad Social como fundamento de! Estado y del progreso social y económico. Recordemos que según la Constitución, España es un Estado Social, lo cual debe implicar, entre otras cosas, que todos los ciudadanos sean protegidos contra los mismos riesgos con la misma intensidad.

Y la protección ante los eventuales riesgos que pueden incidir en el desarrollo profesional de los trabajadores agrícolas por cuenta ajena, constituye una de las principales preocupaciones de nuestro sindicato. De ahí que continuamente hayamos lanzado propuestas de Reformas del mismo. Porque hoy una de sus principales deficiencias en materia de protección, es que al actuar sobre bases tarifadas la protección que brinda es mínima, especialmente de cara a la jubilación. Los trabajadores agrícolas tienen las pensiones más bajas de todos los sectores

productivos por la razón de que cotizan por bases tarifadas, no por salarios reales. Por ello, hemos reivindicado el ingreso en el Régimen General, terminando así con el Reass y por ello con la discriminación existente hacia los trabajadores.

## • **La Reforma del Régimen Especial Agrario**

Para la Federación Agroalimentaria de CCOO la integración del Reass en el Régimen General ha sido uno de los principales objetivos sindicales de este periodo.

La movilización, la presión a la Administración hizo posible que en el acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, firmado entre el Gobierno, la CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. se sentarán las bases para un avance en el proceso de racionalización y simplificación de la estructura del sistema de Seguridad Social, previéndose la integración de los trabajadores por cuenta propia agrarios en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, y la de los trabajadores por cuenta ajena de dicho sector en el Régimen General, desde una perspectiva atenta a las singularidades específicas de cada uno de dichos colectivos.

Para ello se contribuyó un Grupo de Trabajo compuesto por el Secretario de Estado de Seguridad Social, las Organizaciones Agrarias y las Federaciones Agroalimentarias de CCOO y UGT, para negociar su integración.

A tal fin, la Federación Agroalimentaria de CC.OO. realiza la siguiente propuesta de integración del Sistema Especial de los Trabajadores Agrícolas por Cuenta ajena en el marco del Régimen General de la Seguridad Social:

**Bases y tipos de cotización.** La base de cotización de los trabajadores incluidos en un Sistema Especial, dentro del Regimen General de la Seguridad Social, para todas las contingencias y situaciones comprendidas en la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, vendrá determinada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba, de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, de acuerdo con las previsiones generales establecidas para todos los trabajadores del Régimen General de la Seguridad social.

Los tipos de cotizaciones de los trabajadores serán los mismos que con carácter general se establecen para los demás trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, es decir el 4,7 % del salario. Sin más peculiaridades que el periodo transitorio que se establece en esta norma para la cuota patronal.

No obstante, en los periodos de inactividad productiva o asimilados, en los que no exista obligación de cotizar por el empresario o las Entidades Gestoras, los trabajadores por cuenta ajena, vendrán obligados a cotizar en un convenio especial por la base mínima del Régimen General.

Bonificaciones y reducciones de la cuota. Anualmente, en los Presupuestos Generales del Estado y normas de desarrollo se establecerán bonificaciones y reducciones cotización agraria que incentiven la estabilidad en el empleo y la mayor duración de los contratos, con el objetivo de hacer compatible la mejora de las prestaciones de los trabajadores y la contención de los costes empresariales.

Cómputo de periodos a efectos del derecho a prestaciones.

A efectos de cómputo de los períodos a considerar en la fijación de los importes de las bases reguladoras de prestaciones y de períodos de carencia, así como, en su caso, para la determinación del porcentaje a aplicar para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación, a cada día o porción de día efectivo de trabajo se añadirá la parte proporcional de los días de vacaciones, festivos no recuperables y de descanso semanal que, en cada caso, corresponda y por los que asimismo se haya cotizado.

### **Protección Social**

En relación a la protección social, se debe culminar la propuesta de CCOO y UGT para unificar la protección del subsidio y la RENTA AGRARIA en un sólo sistema, que sea más eficaz para el conjunto de los hombres y mujeres de la agricultura de Andalucía y Extremadura. La propuesta antes citada se basa fundamentalmente en fomentar la mayor cotización y con ello ampliar la prestación proporcionalmente.

Así mismo, tenemos que eliminar los topes de renta que se exigen a los fijos-discontinuos, para acceder al subsidio y renta agraria, que impide por ello transformar contratos de carácter eventual en contratos estables, penalizándose la estabilidad en el empleo, cuestión vital en este sector para avanzar sindicalmente.

El desempleo contributivo con la integración en el Régimen General de los trabajadores agrícolas será igual al del resto de los trabajadores, superándose así otra de las históricas discriminaciones existentes.



## **DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁMBITO SECTORIAL**

### **Análisis de situación**

Desde la Federación Agroalimentaria de CC.OO., concebimos el diálogo social como la interlocución de origen Institucional que aborda todo o gran parte del ámbito estatal sectorial; de gran calado en los ámbitos del empleo, la protección social, la igualdad entre mujeres y hombres, la atención a las personas dependientes, la formación para el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros, con el objetivo de ganar en estabilidad y creación de empleo y mejorar nuestra representación y afiliación.

La responsabilidad social de las empresas es un factor clave para la competitividad de las mismas en un mercado globalizado. Pero, además de ello, la responsabilidad social empresarial representa un compromiso de las empresas con la sociedad, con los más desfavorecidos, con el desarrollo sostenible, al tiempo que contribuye a expandir los derechos humanos más elementales más allá de nuestras fronteras cuando la empresa acoge la misma como seña de identidad de su modelo de actuación internacional.

La introducción de prácticas de responsabilidad social en las estrategias de las empresas deberá constituir un esfuerzo que ha de contar con el apoyo de todas las Secretarías.

### **Actuaciones Realizadas**

En el último periodo hemos aumentado cuantitativa y cualitativamente nuestra presencia en el dialogo social, dotándonos de nuevos instrumentos que nos fortalecen sindicalmente de forma amplia y eficaz.

Merece especial mención nuestra incorporación, añadida a la obtenida con anterioridad, al Comité consultivo de la Agencia Española de Seguridad Alimentaria así como nuestras aportaciones al Grupo Agrario sobre prevención de riesgos de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como logro principal, promovido por nuestra Federación, están los Convenios Marco y Específicos de Colaboración con el entonces Ministerio de Agricultura y con el de Trabajo. También se ha apoyado intensamente, obteniendo buenos resultados, a diversas Federaciones Regionales en la consecución de iniciativas similares en Comunidades Autónomas y entidades locales.

La interlocución social sectorial, compatible con la transversal, tiene distintos ámbitos y niveles. En nuestro caso y para la próxima etapa, es fundamental su potenciación, entre otras, por las siguientes ventajas:

Supone un reconocimiento por parte de las Administraciones, instituciones y agentes en general, de nuestro papel en defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que nos son propios, es decir, los del sector agroalimentario.

Se visualiza nuestra contrastada representatividad en virtud de resultados correspondientes a las elecciones sindicales.

Se intensifica nuestra capacidad de intervención en diferentes situaciones con el resto de agentes sociales-económicos e instancias diversas.

Nos dota de capacidades, que de otra forma sería complicado obtener, para desarrollar iniciativas y actividades de alto interés que fortalecen nuestra organización.

## **Objetivos y propuestas**

De forma congruente con lo anterior y con la experiencia acumulada, es preciso crear mecanismos de coordinación federal, que deberán desarrollarse oportunamente en los órganos de dirección en cada ámbito de representación, dotados de coherencia interna y capacidad de propuesta, para dar respuestas eficaces e innovadoras ante nuestros retos y realidades sectoriales.

Como conclusión, cabe decir que nos tendremos que seguir esforzando en continuar con este modelo de diálogo social, que tan fructíferos resultados ha dado, en colaboración con los poderes públicos, las organizaciones empresariales y resto de agentes sociales y económicos, en su desarrollo y correcta aplicación.



## **DESARROLLO DE POLÍTICAS ORGANIZATIVAS: AFILIACIÓN. ELECCIONES SINDICALES. SECCIONES SINDICALES.**

### **1.- Sobre la Afiliación.**

#### **Análisis de situación:**

En procesos congresuales anteriores hemos teorizado sobre como el sindicato debe tener como primera tarea la afiliación. De como nuestra fuerza organizativa requiere del sostén de una amplia base afiliativa, como garantía de poder sindical.

Sin embargo, los niveles afiliativos, en relación con la población asalariada, son bajos, y los crecimientos son muy leves. Es cierto que, nuestra realidad federal es compleja, que los desarrollos productivos, el empleo, la calidad de los mismos, la dispersión, el medio rural, la migración, etc., nos condicionan, posiblemente más que a otras federaciones. A ello, hay que añadir un desarrollo organizativo de nuestra estructura federativa muy desigual. Con estructuras que se mantienen con recursos humanos, por debajo de los mínimos necesarios para atender la acción sindical, para crecer y consolidar. Pero, en cualquier caso, la constatación de los hechos es que tenemos una base afiliativa frágil. Así se confirma con los datos más recientes, referidos al mes de diciembre de 2007, que con 60.941 afiliados/as, representamos el 5,34% de la afiliación Confederal. Lo que nos sitúa como la de menor afiliación de las federaciones Confederadas -excepción hecha de pensionistas y jubilados-. Con respecto a la comparativa por población activa, representamos el 6,84% -según datos EPA de 4º trimestre de 2007. La tasa de rotación sigue siendo de las más elevadas, de 8.435 altas acumuladas en 12 meses, se han producido 7.331 baja, lo que representa el 86,92% de bajas sobre las altas.

Nuestra debilidad afiliativa se percibe y ello es sintomático, en la representación de CC.OO. en los órganos unitarios, donde las carencias afiliativas, con tasas que superan el 50% de delegados/as de CC.OO. sin afiliar, es uno, de los déficit en nuestra baja capacidad afiliativa. Es difícilmente entendible que, quienes no son afiliados, puedan o quieran ejercer como "agentes afiliativos".

La baja afiliación condiciona decisivamente el desarrollo de nuestras estructuras sindicales, delimitando, en primera instancia su capacidad de autonomía económica, y su progreso en la generación de recursos necesarios. La debilidad estructural de las federaciones y sindicatos dependientes, en una de las consecuencias directas de nuestra debilidad afiliativa.

## **Que se propone:**

Lógicamente hay mucho por hacer desde la Federación Estatal y las Federación de Nacionalidad/Regionales y Sindicatos Provinciales y/o Comarcales e Insulares, y es elemental, retomar la consideración que, la afiliación es la primera tarea del sindicato y los/as sindicalistas. Por tanto, todas las estructuras, y cada una, desde su ámbito respectivo, tenemos la responsabilidad de fomentar la afiliación y contribuir a la extensión afiliativa en la federación agroalimentaria y con ello a CC.OO.

## **Objetivos**

Dado que partimos de situaciones diferenciadas entre unas y otras estructuras, se deberán establecer planes personalizados con cada una de las organizaciones, conjuntamente con las secretarías federales de Organización y Finanzas, para definir objetivos sobre el crecimiento y consolidación afiliativa. En todos los casos, los planes deberían contener, al menos, los siguientes objetivos estratégicos:

- Acordar crecimientos y % de afiliación de delegados/as no afiliados/as.
- Seguimiento y recuperación de ex-afiliados, e impagados.
- Acordar objetivos de crecimientos netos por periodos anuales.
- Tratamientos específicos de afiliación y consolidación en las PYME

Los planes, ligados a los recursos, se establecerían con carácter bianual, y seguimiento semestral. Condicionándose las ayudas específicas en función de su cumplimiento, en los presupuestos económicos anuales. Para ello, la Comisión Ejecutiva deberá arbitrar instrumentos que estimulen, pero que al tiempo evalúen, los resultados y concreten actuaciones.

## **2.- Sobre las Elecciones Sindicales**

### **Análisis de situación:**

El compromiso de "tarea permanente", lo hemos convertido en tarea puntual, volcándonos, fundamentalmente en las renovaciones y, por tanto, actuando en los periodos de mayor concentración. Ello, ha dado ventaja al otro sindicato que, en los años 2004 y 2006 incrementaron su diferencia, con respecto al 2003 y que no hemos conseguido recortar durante el 2007.

En términos absolutos, y en cuanto a renovaciones se refieren, hemos mejorado resultados, pero, en menor volumen de empresas y delegados en las que hemos empeorado resultados.

Solo hemos mejorado, aunque ha sido del todo insuficiente, en empresas en las que anteriormente no habíamos presentado candidatura y en este proceso si lo hicimos.

Con respecto a las empresas blancas, el resultado, igualmente, ha sido insuficiente, con un saldo a favor de nuestro competidor.

### **Que se propone:**

A la vista de la experiencia acumulada durante este periodo, debemos plantearnos, con rotundidad, la necesidad de mantener las elecciones sindicales como una tarea permanente de todas las estructuras del sindicato. Las posibilidades de extender las elecciones sindicales no están agotadas en las empresas de nuestro ámbito. Las expectativas de crecimiento y desarrollo, están situadas en los más de 20.000 centros -con más de 6 trabajadores/as-, que pudiendo, no han celebrado elecciones sindicales.

### **Objetivos**

Además de las actuaciones generales, en relación a la actividad cotidiana de atención, visita, etc., establecer planes de actuación con cada una de las organizaciones, conjuntamente con la secretaría federal de Organización, en donde se concreten pautas y objetivos evaluables y cuantificables, y que, al menos, contemplen las siguientes actuaciones:

- Atención-Consolidación.- Estableciendo visitas en las empresas que cuenten con la presencia de algún delegado o delegada de CC.OO., priorizando, inicialmente, en aquellas que no sean afiliados/as.
- Atención-Expectativa.- En las empresas en las que habiendo presentado candidaturas, no hemos obtenido representación.
- Extensión Electoral.- Atender los Procesos Electorales de Renovación, así como, la promoción de elecciones sindicales en las empresas "blancas", estableciendo porcentajes o netos, como objetivos de mínimos.

Estos planes, deben contener una previa reflexión y análisis, en relación a los resultados obtenidos, en particular, los relacionados con aquellas empresas en las que hemos empeorado resultados, y en las que el número de trabajadores del censo electoral, no haya influido.

El conocimiento y la utilización de las herramientas, de las que hoy dispone el sindicato, son de una gran importancia y ayuda, a la hora de la planificación. La explotación de los medios informáticos, en particular el SIGIS, nos permiten mantener al día nuestra agenda de renovaciones, pero además, es una buena herramienta que nos ayudará en la planificación de actuaciones en las empresas blancas.

Si nos creemos, como así manifestamos, que para defender los intereses generales y específicos, individuales y colectivos, es necesaria la existencia de organización sindical en las empresas, con capacidad de intervención en todo lo que afecta a la organización del trabajo y a las relaciones laborales, la apuesta de nuestras estructuras (los recursos humanos y económicos) deben centrar su capacidad de actuación, de manera prioritaria en la afiliación y las elecciones sindicales.

La actividad sindical referida en estos dos apartados, la afiliación y las elecciones sindicales, debemos considerarlas como actuaciones enmarcadas en la acción sindical cotidiana, y no, como actividades puntuales y diferenciadas. Los planes de trabajo, deben contemplar el abanico de posibilidades que toda actuación sindical comporta.

Las visitas programadas a los centros de trabajo; la participación del sindicato en el conflicto y su resolución; la negociación colectiva; etc., deben tener en cuenta el objetivo afiliativo y electoral.

### **3.- Sobre las Secciones Sindicales**

#### **Análisis de situación:**

La constitución de secciones sindicales ha sido una tarea poco desarrollada, y en algunos casos, por procedimiento poco participativos por parte de los/as afiliados/as a CC.OO., de tal forma que, lo usual y casi cotidiano, ha sido formalizar secciones sindicales desde la representación unitaria, esto es, desde los miembros de los comités de empresa y no por los titulares del derecho, esto es, los afiliados y afiliadas a CC.OO.

Con posterioridad a la aprobación por parte del Consejo Confederal (2006) del nuevo modelo de Congresos, y en particular, la parte referida a la participación de las secciones sindicales que estuvieran registradas en el SIGIS, en la federación aprobamos un reglamento sobre constitución de Secciones Sindicales, instrumento que nos ha permitido dar un salto cuantitativo y cualitativo, en beneficio de la participación de la afiliación en la elección de sus secciones sindicales.

No obstante, el efecto práctico ha sido muy irregular en las organizaciones federadas, hasta el punto, de encontrarnos con federaciones y sindicatos donde no se ha producido registro alguno. Desde la ponencia, no se prejuzgan actuaciones, solo, se anuncia su falta de registro. Y como dato, más allá de lo puramente anecdótico, la Federación Estatal, ha constituido secciones sindicales intercentro, en número que, en el conjunto confederal, nos sitúa como la federación que más secciones sindicales intercentros ha constituido y registrado, mientras que, esas mismas secciones sindicales, en los ámbitos de centro, no han sido registradas por sus correspondientes federaciones o sindicatos.

El proceso congresual puede y en este caso debe, convertirse en acicate para su constitución y registro

### **Que se propone:**

Lo primero y principal es normalizar aquellas secciones sindicales que han sido constituidas, mediante el procedimiento reglamentario de constitución y elección y, registrarlas en el SIGIS. Actualizar los mandatos de las secciones sindicales a cuatro años de vigencia.

### **Objetivos**

- Establecer, por parte de la federación estatal, las federaciones y sindicatos, el mapa de empresas en las que se deberán promover la constitución de la sección sindical.
- Establecer, por parte de la federación estatal, las federaciones y sindicatos, un programa de trabajo anual que permita establecer cauces fluidos, regulares y directos para la comunicación con las secciones sindicales de sus correspondientes ámbitos. Planificando reuniones con las secciones sindicales constituidas para establecer criterios y objetivos.
- Reforzar el papel de las secciones sindicales y establecer criterios de actuación sindical y mecanismos que favorezcan el debate y la participación, con reuniones periódicas, incluidas convenciones anuales del conjunto de secciones sindicales de un mismo sector, principalmente de aquellas que compartan un mismo convenio colectivo.
- Garantizar, desde las estructuras federales y sindicatos, que todas las secciones sindicales desarrollan un proceso electoral en un periodo determinado, coincidiendo, preferentemente, con el proceso congresual de la federación o sindicato en la que estén integradas. En estos procesos se prestará una especial atención para la mayor participación de mujeres y de jóvenes.



## **RECURSOS Y POLITICA FINANCIERA**

### **INTRODUCCIÓN**

La política financiera, debe estar siempre al servicio de la actividad sindical de la Federación Agroalimentaria de CC.OO. y es la herramienta que permite garantizarla.

Gestionar los recursos financieros con transparencia y solidaridad es fundamental para poder cumplir con eficacia la política sindical de la Organización.

Para que sea un instrumento eficaz al servicio de la actividad sindical de la Organización, ésta debe disponer de al menos los siguientes instrumentos:

- Una fuente de ingresos ordinaria: Que son las cotizaciones de los afiliados.
- Conseguir de recursos finalistas, tanto en el interno como en el externo del sindicato.
- Control del gasto, mediante el control presupuestario.
- Manual de Procedimientos.
- Auditoria Externa.
- Comisión de Control de Administración y Finanzas.

**INGRESOS DE CUOTAS** El ingreso de cuotas debe garantizar la actividad sindical ordinaria en todas y cada una de las estructuras regionales que componen nuestra Federación, y debe ser nuestro objetivo prioritario de nuestra política financiera.

**OBTENCIÓN DE RECURSOS FINALISTAS** la consecución de recursos finalistas debe ser una labor de toda la organización, para permitirnos poder realizar mayor actividad sindical y por ende tener mayor influencia como sindicato.

**CONTROL PRESUPUESTARIO** Los presupuestos son una herramienta que nos debe garantizar el control del gasto en el conjunto de la organización. Nos debe servir para el equilibrio entre ingresos y gastos y también el saneamiento financiero, que se debe contrastar periódicamente a través de la contabilidad, que no solo es una obligación legal externa sino, también, una obligación de transparencia interna y de contraste de eficacia del gasto.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS** el empleo del Manual de procedimientos recoge todas las actividades realizadas en la organización. Beneficia al conjunto de la misma por que reduce los riesgos de incumplimiento de la legislación; facilita el cumplimiento de las obligaciones formales y materiales exigidas; contribuye a

emplear mas eficientemente los recursos financieros y humanos; incrementa la transparencia frente a los afiliados y a terceros; facilita las labores de auditoria y evaluación del control interno.

**AUDITORIA EXTERNA** Es una obligación legal, el cumplimiento por parte de la Federación Agroalimentaria, que anualmente una vez cerradas las cuentas del ejercicio una empresa Auditora externa de CC.OO., nos audite las cuentas del conjunto de la Federación.

## **ANALISIS ACTUAL Y OBJETIVOS QUE NOS MARCAMOS PARA LOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS**

### **CENTRO CONTABLE**

**ANALISIS DE LA SITUACIÓN** El centro contable lleva funcionando tres años, durante los cuales hemos ido sumando contabilidades de nuestras Federaciones Regionales hasta conseguir que todas las que tienen el CIF de la Federación estén integradas en el centro contable Federal.

El disponer de un centro contable, nos ha facilitado ir integrando la contabilidad de las Federaciones Regionales con CIF Federal así como los Presupuestos, las Cuentas de Resultados y Balances.

En los dos últimos ejercicios hemos conseguido integrar los Presupuestos, la Cuenta de Resultados y Balances de toda la Federación Agroalimentaria.

**OBJETIVO** Para el próximo periodo el objetivo será poner en práctica la contabilidad analítica, al menos trimestralmente en todas las Federaciones Regionales. Esta será una herramienta que nos ayudará a analizar, y tomar decisiones del gasto diario de manera más objetiva a lo largo del ejercicio.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS CONTABLES Y ADMINISTRATIVOS** Otro de los objetivos que nos marcamos en el último congreso fue la aprobación de un Manual de Procedimientos Contables.

Hace tres años el Consejo Federal aprobó el citado manual, dando cumplimiento a otro de los objetivos.

El Manual se ha venido poniendo en marcha en los aspectos más importantes del mismo, pero aun nos queda camino que recorrer.

**OBJETIVO** Para el próximo periodo tenemos como objetivo actualizar y desarrollar más el mismo, así como adaptarlo en algunos apartados al Manual de Procedimientos Confederal.

**PRESUPUESTOS** Todas las Federaciones Regionales, o en su defecto los sindicatos provinciales constituidos, deberán presentar obligatoriamente presupuestos a la Federación Estatal Agroalimentaria una vez aprobados por sus órganos de dirección. En estos presupuestos, las organizaciones correspondientes incluyan, en los mismos, los recursos económicos necesarios para que las Secciones del ámbito que corresponda, puedan garantizar el desarrollo organizativo del sindicato en la empresa.

En el último ejercicio se presentaron los presupuestos de todas las Federaciones Regionales, con lo que se han cumplido el objetivo, de consolidar todos los presupuestos de la Federación Agroalimentaria.

**OBJETIVOS** Durante el próximo periodo proponemos como objetivos las siguientes tareas:

- Cumplir con el calendario de presentación de los presupuestos de las Federaciones Regionales, que será como fecha límite el 31 de octubre de cada ejercicio anterior objeto del presupuesto.
- Determinar los objetivos de trabajo anuales de la organización y garantizar sistemas de evaluación y control interno para su cumplimiento.
- Controlar y medir los resultados cuantitativos y cualitativos
- Coordinar los distintos centros de coste (secretarías, ó áreas de trabajo) para asegurar la correcta marcha de la organización.
- La necesidad de que los gastos no superen los ingresos de la organización es requisito imprescindible. Si por alguna razón justificada políticamente se precisase en algún caso prever un déficit presupuestario, se precisará el acuerdo de la Federación Estatal.
- Se deberán presentar dos tipos de presupuestos: el presupuesto financiero, donde se desglosarán los ingresos y los gastos según el Plan General Contable; y el presupuesto analítico donde se desglosarán los ingresos y los gastos según los centros de coste ( secretarías, ó áreas de trabajo).

**CUENTAS BANCARIAS** Durante este último periodo congresual hemos depurado todas las cuentas bancarias con CIF Federal cuyos titulares no estaban en activo en cada una de las Federaciones Regionales, esto ha supuesto dar de baja a más de 15 personas y de anular más de 10 cuentas bancarias.

**OBJETIVO** Seguir llevando el control de todas las cuentas bancarias en un libro de registro, donde figuren además del nombre y número de cuenta de la entidad bancaria los apoderamientos de las mismas.

**CONTROL DE LA CONTRATACIÓN** Las Federaciones Regionales llevarán un control de todos los contratos de asalariados/as que prestan sus servicios en el ámbito de su Organización; en todos sus aspectos, tales como: tipo de contrato, duración, límite de prorrogas, etc.

Las nuevas contrataciones, necesitan la aprobación de sus órganos de dirección así como los recursos financieros para la misma.

**AUDITORIAS** Desde el año 2004 estamos obligados por ley a realizar anualmente una auditoria, la cual debe realizarla una empresa auditora externa e independiente de Comisiones Obreras.

La Federación Agroalimentaria lleva realizando auditorias externas desde el año 2001; esto a supuesto una mejora en el control interno del gasto; en los procedimientos contables; en la detección de errores; en la creación de un centro contable; y en una mayor transparencia.

**OBJETIVO** Además de las auditorias sobre la cuenta de Resultados de la Organización, nos proponemos hacer auditorias externas específicamente en la contabilidad de la Formación, tanto Estatal como Autonómica.



## FORMACIÓN SINDICAL

### Análisis de situación

La formación sindical se concibe como una acción transversal y fundamental para el apoyo a la estrategia sindical. Es por tanto un instrumento que contribuye a extender la nueva metodología de trabajo que hace de la afiliación un objetivo permanente y colateral en toda la acción sindical. Los delegados y delegadas que pasan por la formación serán nuestras mejores terminales para la mejora de la afiliación y de paso corregir nuestra elevada tasa de no afiliación entre el conjunto de nuestra representación territorial.

La formación sindical, además de posibilitar la mayor cualificación en el desempeño de las responsabilidades y competencias sindicales clave, sirve también para proporcionar a los afiliados los conocimientos, herramientas y habilidades para el desempeño eficaz y eficiente de su trabajo sindical.

Pretendemos, en consonancia con la metodología establecida en los documentos de formación confederales, un sistema de cualificaciones sindicales, basado en la mejora de las competencias clave y competencias básicas necesarias para desempeñar las funciones sindicales a distintos niveles, que a través de itinerarios formativos lo más personalizados posible y centrados en las necesidades de nuestro sector, nos indicarán el punto de partida de la formación básica (delegados y delegadas noveles) y la centrada en otras responsabilidades más importantes (delegados de personal y responsables sindicales).

Entre dichas competencias, podemos citar:

- La cualificación en el uso de las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y su aplicación.
- Capacidades para hacer frente a las diversas situaciones de interacción personal que requiera el ejercicio de las funciones representativas sindicales.
- Fomentar la actitud participativa.
- Conocer la normativa y procesos de las elecciones sindicales.
- Comprender la normativa del proceso electoral para delegados de personal y las distintas fases del mismo, de una manera práctica.

**Los recursos, soportes y materiales** están adaptados tanto a los objetivos propuestos como a la realidad de las tecnologías de la información y la comunicación; incrementando la producción de materiales y recursos propios.

El desarrollo metodológico pretende la máxima coherencia del proceso formativo, huyendo del formato tradicional de la edición de materiales y manuales como un fin en sí mismo y centrándose más en modelos participativos y activos.

## **Actuaciones Realizadas**

La Formación de delegados desarrollada durante este periodo, se ha impartido a través de dos líneas principales: los Planes Intersectoriales Confederales y los Contratos Programa Sectoriales, correspondientes ambas a las iniciativas para la formación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Los contenidos fundamentales impartidos se han centrado en los fundamentos de la negociación colectiva y políticas de género, salud laboral y prevención de riesgos laborales, relaciones laborales y planificación y gestión de la formación.

La aplicación de esta formación ha sido desigual, tanto desde el punto de vista de los contenidos como de la continuidad y de los recursos.

Otra línea importante a través de la cual se han realizado numerosas actividades de formación sindical, ha sido el Plan Plurirregional de Formación gestionado por el Ministerio de Agricultura y, desde el año 2006, a través de los Foros de discusión que se realizan en el marco del Convenio de colaboración suscrito entre la Federación y el Ministerio de Agricultura. A través de estas iniciativas, se han desarrollado actividades que han servido para conseguir los objetivos que perseguíamos:

En el último año, se ha reforzado considerablemente la realización de actividades en formato Jornadas de dos días de duración con un objetivo fundamental: fomentar la aplicación de planes de trabajo, de cara a mejorar la eficacia en el trabajo sindical y la calidad del mismo. Así, se ha formado a los delegados sobre los ejes fundamentales para conseguir este objetivo:

- Conocer los recursos materiales y humanos con los que cuenta.
- Aprender a planificar a corto, medio y largo plazo las tareas a realizar.

Esta formación de carácter fundamentalmente metodológica se ha complementado con formación en los conceptos básicos que debe conocer el delegado sindical en materias como contratación, salud laboral ó formación.

Para la impartición de estas acciones formativas, se han conformado grupos reducidos y preferentemente con alumnos de una misma sección sindical ó sector.

Tanto a los responsables sindicales con cierta experiencia como a los delegados emergentes con posibilidad de asumir tareas de responsabilidad en el futuro, debemos garantizarles una formación teórica y práctica que consolide este exitoso inicio.

Con el objeto de poder realizar todos estas actividades de formación sindical, entendemos que debemos dotarlos de una herramienta específica que coordine y potencia estas actividades.

## Propuestas y Objetivos

La formación en este ámbito debe ser objetivo prioritario y en todos los casos tendrá como referencia básica las líneas marcadas:

- Propiciar una mayor intervención sindical.
- Facilitar la actuación de nuestros cuadros sindicales.

Sobre estas bases, e incorporando nuestras necesidades específicas federales es preciso abarcar planificadamente tres niveles fundamentales de actuación:

- Formación a afiliados

En una primera fase, se fortalecerán los mecanismos de información/formación con el objetivo de captar su atención así como de reforzar su capacidad de propuesta-respuesta para conseguir su apoyo en nuestros objetivos sindicales federales, tanto de carácter global como específico.

Seguiremos fortaleciendo la formación de los Equipos de extensión y Atención Electoral.

- Formación a Delegados de personal

Los Delegados de personal, deben seguir desde su elección los itinerarios formativos contemplados confederalmente, siendo enriquecidos con materias complementarias de carácter específico que se decidirán desde la Federación. De esta forma, nuestros "agentes sindicales" en la empresa conseguirán con cierta autonomía llegar a hacer frente a sus responsabilidades lo que se deberá traducir en una mejora de los resultados en los procesos electorales.

- Formación a responsables sindicales:

El colectivo de "delegados emergentes" será objeto de especial atención durante este periodo, previéndose que a través de al menos 1 ó 2 acciones formativas anuales reciban la formación básica para desarrollar sus potencialidades.

Los dirigentes sindicales deben comprometerse en una formación permanente que se adapte a su perfil y sea útil en el ejercicio de sus funciones.



## COMUNICACIÓN

### Análisis situación

La comunicación, sabiendo que siempre está al servicio de la estrategia sindical decidida por los órganos competentes, es imprescindible si queremos que los y las delegados sindicales, que el conjunto de la afiliación se conviertan en auténticos líderes de opinión, que se constituyan en agentes de extensión afiliativa. Y esto quiere decir que el conocimiento de la organización tiene que fluir permanentemente, tiene que ser sistematizado, reelaborado en función de las distintas necesidades, aprovechando, además, las posibilidades que nos prestan los nuevos sistemas de comunicación.

La política de comunicación que durante años viene realizando el sindicato, y que nos proponemos mejorar, persigue el objetivo de traducir en información y opinión el proyecto de la Federación Agroalimentaria de CCOO, la acción sindical diaria y la capacidad de reivindicación y propuesta. La prioridad de nuestra política de comunicación es la de asegurar la opinión institucional del sindicato, reforzar su imagen sindical y garantizar que la comunicación está en sintonía con la estrategia que defendemos.

La eficacia de la tarea comunicativa exige de una planificación adecuada y acertada de los distintos contenidos, de su calidad, de los distintos soportes y las distintas micropolíticas de difusión, dando lugar a un auténtico entramado de comunicación en la que ningún elemento se solape, todos se complementen, y el conjunto cumpla los requisitos de eficacia y eficiencia, a la par que sirva para profundizar en la transparencia y se convierta en un elemento de coherencia y cohesión.

Así entendida, con este carácter eminentemente bidireccional, la comunicación en la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras debe orientarse a la consecución de los siguientes objetivos:

- Referenciar hacia el externo del sindicato las opiniones, iniciativas y decisiones de éste, tanto en materia laboral como socioeconómica, tanto de carácter territorial como federal; para ello, el soporte fundamental será la página web, que en el próximo periodo congresual contará con un mayor dinamismo e interactividad.
- Hacer llegar al conjunto de la afiliación informaciones de marcado interés sindical. El soporte fundamental continuará siendo Gaceta Sindical Agroalimentaria, que podrá ser complementado en el próximo periodo por una versión digital diaria.
- Proporcionar a delegadas y delegados sindicales documentación básica para el ejercicio cotidiano de sus tareas de representación-extensión. La continuidad, de

los "Cuadernos Agroalimentaria" exige, no obstante que éstos se doten de una estructura más didáctica y orientada a la acción, y complementada con la formación sindical.

Con la consolidación de las nuevas tecnologías de la información se ha abierto una importante vía para coordinar, mejorar y, en definitiva, potenciar la comunicación en la Federación Agroalimentaria, tanto desde la Ejecutiva Federal con las diferentes Federaciones de nacionalidad y región y los sindicatos provinciales como entre las diferentes organizaciones.

En este último aspecto, la FA debe desempeñar un importante papel coordinador, como centro de comunicación desde el que se vertebre y se unifique las distintas informaciones, tanto las generadas en el ámbito estatal, como las de las regiones y provincias.

Para ello, resulta primordial realizar un importante esfuerzo formativo, donde los diferentes responsables de comunicación estén preparados para informar adecuadamente al conjunto de sus organizaciones y a la afiliación. En este sentido, la secretaria de Comunicación ha de facilitar la formación necesaria para aprovechar al máximo las herramientas que en la actualidad existen para llevar a cabo una efectiva política de comunicación (diferentes publicaciones, página web, notas de prensa, circulares...).

Fomentar la utilización de las nuevas tecnologías, sobre todo teniendo en cuenta su capacidad de informar, prácticamente en tiempo real, es un objetivo primordial a la hora de llegar al mayor número de personas en el menor plazo de tiempo posible. En este sentido, es importante consolidar la página web estatal, así como las de las diferentes federaciones. Además, es necesario realizar una discriminación positiva con la afiliación, con el fin de que diferentes documentos sólo estén disponibles para los afiliados y las afiliadas y, de esta manera, ofrecer un servicio del que disfruten las personas afiliadas a esta organización.

En el ámbito de la comunicación interna, mejorar las vías de información, tanto horizontal como verticalmente, resulta imprescindible para que la máxima fluidez de información permita llevar a cabo un trabajo comunicativo de calidad. Por ello, es importante intensificar la elaboración de circulares internas, así como la celebración de reuniones periódicas que permitan establecer una labor coordinada de comunicación.

En el aspecto informativo externo, principalmente de cara a los medios de comunicación convencionales, cada vez se hace más necesario intensificar los esfuerzos para que la presencia de la FA de CC.OO. no se limite a los momentos en que se generan conflictos. Para ello, resulta necesario elaborar una información veraz, de calidad, singular y diferenciada con respecto a la que se aporta cotidianamente desde los diferentes medios de comunicación, ya sean prensa escrita, radio o televisión.

En este apartado, deben desempeñar un importante papel las secretarías de Comunicación de las diferentes federaciones, donde el contacto más cercano con los profesionales de la información hace imprescindible un mejor aprovechamiento de nuestros recursos. Para ello, y entroncando con el antes mencionado aspecto formativo, las personas encargadas de informar a los periodistas de las actuaciones, posicionamientos y objetivos sindicales deben estar preparadas adecuadamente. La FA de CC.OO. debe poner las herramientas necesarias para que así sea, bien a través de acciones formativas, asesoramiento, etc. A este respecto, hay que resaltar la importancia, en la medida de lo posible, de ir profesionalizando los gabinetes de Comunicación, independientemente de que los responsables y portavoces de la organización sean representantes sindicales, tal y como ya se ha hecho en algunas organizaciones.

### **Objetivo principal y acciones: Mejorar la comunicación interna y externa de la Federación Agroalimentaria.**

- Conseguir que en todas las Federaciones de nacionalidad y región haya una secretaría de comunicación con entidad propia.
- Cualificar el trabajo de las secretarías de comunicación reforzándolas con la incorporación de profesionales.
- Extender la formación (curso de "portavoces") a todos los miembros de las estructuras de dirección que tienen relación con los medios de comunicación.
- Garantizar la coordinación permanente de los responsables de comunicación con la secretaría general y el resto de miembros de la dirección para facilitar una relación más eficaz con los medios.
- Establecer el "árbol de distribución" de la comunicación interna, señalando claramente los emisores y receptores de la misma, así como los canales intermedios.
- Prefigurar los formatos para la comunicación interna: circulares, comunicados, informes,...
- Disponer de una base de datos permanentemente actualizada de los destinatarios de la comunicación interna: responsables sindicales, de comunicación, de secciones sindicales,...
- Garantizar que todos los potenciales receptores de la comunicación interna, especialmente las Secciones Sindicales disponen de las infraestructuras necesarias en condiciones de operatividad.
- Poner en marcha el uso de las nuevas tecnologías para la comunicación interna: video conferencia, SMS,...

- Abrir espacios en la página WEB de participación para los afiliados y afiliadas, delegados y responsables de Secciones Sindicales.
- Consolidar las publicaciones de elaboración federal cuya cabecera de referencia es Gaceta Sindical Agroalimentaria.
- Mancomunar la producción de campañas sindicales entre la Secretaría de comunicación, la Secretaría promotora de la campaña y la Secretaría de Finanzas.
- Para mejorar la gestión de la información y su incidencia mediática, los gabinetes de comunicación llevarán a cabo el seguimiento de la repercusión mediática de nuestra actividad, que además de constituir un valioso archivo documental, nos permitirá analizar como evoluciona nuestra presencia mediática, detectar errores y corregirlos en el futuro. En definitiva, es una manera de auditar de forma continua nuestra relación con los medios de comunicación.
- Impulsar la Intranet como espacio virtual para la comunicación interna y constante entre todos los miembros de la organización, tanto los miembros de los órganos de dirección como los responsables y representantes del sindicato. La Intranet debe convertirse en un lugar común, con múltiples posibilidades, adecuadas a cada miembro registrado según el ámbito organizativo al que pertenece. La multitud de posibilidades que puede abarcar este espacio (informaciones, comunicaciones, documentos, medios para campañas, convocatorias, agendas, formularios, modelos oficiales, legislación...) potenciará que la red pase de ser una autopista de la información a ser una red del conocimiento imprescindible en nuestra tarea sindical, como ha llegado a ser el correo electrónico y las aplicaciones informáticas específicas de organización que compartimos por Internet.

Este espacio favorece una comunicación permanentemente accesible y que posibilita la disponibilidad de la información de manera permanente, por ejemplo, archivos de gran volumen, lo que de entrada reduce sustancialmente el tráfico de archivos por correo electrónico sin estar dispersos en múltiples discos personales; o herramientas de trabajo en grupo para la elaboración de documentos, también para ofrecer una asistencia técnica en línea, etc.



## **RESOLUCION GENERAL DEL III CONGRESO DE LA FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS**

La Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras, en su tercer Congreso celebrado en Tenerife los días 2 y 3 de abril del 2009, ha debatido su balance de trabajo a lo largo de los últimos cuatro años (Informe General), su Programa de Acción (ponencias) sus Estatutos, y elegido a las personas que asumen la dirección de la organización y que componen sus órganos de garantías y control. Decisiones orientadas para avanzar en derechos y en calidad de vida de los afiliados y afiliadas, así como del conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector agroalimentario.

Este III Congreso, se celebra en medio de la mayor crisis económica y del modelo capitalista global, que tiene su punto de inicio con la crisis financiera en Estados Unidos, y que rápidamente ha contagiado a la economía del mundo desarrollado. Esta Crisis, no es solo del sistema financiero, lo es del modelo económico neoliberal, basada en la obtención de beneficios desmedidos de los grandes accionistas y de los altos ejecutivos, desregulando derechos de los trabajadores donde existían y negándolos en las nuevas zonas económicas donde a través de la deslocalización de empresas trasladaban la producción.

Esto ha sido posible en un mundo global, sin reglas ni controles democráticos.

Este modelo fracasado no puede seguir rigiendo las relaciones económicas y sociales. Son necesarias bases nuevas, de mayor justicia social, en un mundo donde también deben globalizarse derechos y libertades, para lo cual es indispensable una acción sindical de carácter global, para ello esta Federación Agroalimentaria de CC.OO, no escatimara esfuerzos para incrementar la capacidad de intervención sindical en los Comités de Empresa Europeos y un reforzamiento en lo organizativo y en la acción sindical de las federaciones Europeas EFATT y la mundial UITA., una importante experiencia en este sentido, ha sido la jornada mundial por el trabajo decente, en la cual se movilizaron millones de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo.

Esta crisis, no es responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras, y por lo tanto rechazamos el uso oportunista de los Expedientes de Regulación de Empleo, nos oponemos rotundamente al abaratamiento del despido, a la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social, así como de medidas que supongan pérdidas de derechos o recortes de protección social.

Con la misma rotundidad nos oponemos a la reducción de impuestos, ya que esto supondría mayor desprotección social y el empeoramiento de servicios públicos imprescindibles como la sanidad y la educación. Es prioritario impulsar un modelo productivo de mayor competitividad, apoyando las inversiones en innovación, investigación y formación, el problema del tejido productivo español no es un problema de costes salariales.

Frente a la pretensión de la Patronal de congelación salarial, la Federación Agroalimentaria de CC.OO. vamos a reivindicar una Política Salarial que mejore el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras y ante todo, la defensa del empleo estable y de calidad, a través del mejor instrumento que tienen los trabajadores para avanzar en derechos que es la negociación colectiva.

Ante una Patronal, que en tiempos de bonanza y cuantiosos beneficios económicos no ha realizado ningún reparto de esa riqueza a los trabajadores y trabajadoras y que hemos contribuido a generar con nuestro esfuerzo. Una Patronal que en estos momentos de crisis no duda en reclamar al Estado dinero público y medidas públicas para afrontar la situación económica, que ellos mismos han generado, además de querer aprovechar la coyuntura para dar una vuelta de tuerca más a los trabajadores y trabajadoras intentando recortar derechos.

Por ello, ahora más que nunca ante el pulso que las Patronales están realizando a la clase trabajadora, vamos a reivindicar con más fuerza si cabe, nuestra Política Salarial, defendiendo incrementos retributivos por encima de la inflación, mejorando las cláusulas de revisión salarial que preserven el carácter retroactivo y la ganancia de poder adquisitivo. El reparto del crecimiento de la productividad y del beneficio empresarial y la eliminación de diferencias salariales discriminatorias. Medidas que ayudarán a reactivar el consumo y la economía en nuestro País.

En este sentido el Comité Ejecutivo de la CES ha aprobado una declaración que pide al Consejo y a la Comisión Europea un plan europeo de inversiones, que se sumaría a los programas de reactivación nacionales coordinados. La CES también demanda una mayor protección de los desempleados, para mantener la imprescindible cohesión social y sostener la demanda interna, así como subidas salariales en torno al 2% para hacer frente al riesgo deflacionista. Los dirigentes del sindicalismo europeo acordaron también convocar movilizaciones para defender todos estos objetivos. Se celebrarán cuatro euromanifestaciones, una de ellas el 14 de mayo en Madrid.

Es conocida la alta tasa de empleo temporal en el sector agroalimentario, y especialmente la actividad agrícola, si ya es grave esta situación, vemos como en los últimos años, se esta haciendo cada vez más uso de las Empresas de Trabajo temporal por parte de las empresas, que con esta formula intentan evitar el control sindical, generando empleos mas precarios e inseguros con salarios más bajos, sin vacaciones, incumpliendo lo establecido en los Convenios Colectivos, eludiendo la aplicación de la ley de Prevención de Riesgos Laborales y dificultando hasta lo imposible el derecho a la representación sindical, desde este tercer Congreso del Federación Agroalimentaria, denunciemos el abuso que estas empresas realizan, exigimos que las autoridades laborales intervengan y controlen estas practicas, apliquen las sanciones correspondientes y como sindicato nos comprometemos a desarrollar actuaciones de control de la contratación, a la denuncia de irregularidades, a organizar a los trabajadores y trabajadoras, para que puedan ejercer sus derechos.

La Federación Agroalimentaria de CC.OO. siempre ha desarrollado una importante acción sindical a favor de los trabajadores y trabajadoras que se ven obligados a emigrar,

a otro país, a otra región, siempre hemos trabajado a favor tanto de los españoles que han emigrado y siguen emigrando a otros países, como a quienes se han visto obligados a emigrar a España, esta atención y sensibilidad a favor de los que “ se van y a los que vienen” ha supuesto que un importante número de estos trabajadores hayan depositado su confianza en nuestra organización, que cuenta con una alta tasa de afiliación de trabajadores y trabajadoras emigrantes.

Ante la situación de crisis, no vamos a permitir, que se identifique a la emigración como la causa de la crisis o del desempleo, ya que son trabajadores que vinieron a este país por que son necesarios y han contribuido y contribuyen con su trabajo a generar riqueza, para el conjunto de la sociedad, son trabajadores y trabajadoras con los mismos derechos y de la misma forma, no permitiremos que estos derechos, se les recorten.

Con esta misma contundencia y ante la grave situación de desempleo, denunciamos la grave irresponsabilidad de algunos empresarios, que no atendiendo a lo acordado por las organizaciones empresariales, sindicales y gobierno, exigen cupos para la contratación en origen de trabajadores extranjeros para las campañas agrarias, sin tener en cuenta, ni atender la realidad del mercado de trabajo interno al que según los acuerdos firmados por sus representantes nacionales, es prioritario y solo en el caso de no cubrirse las ofertas se podría acudir a los contingentes, contratación en origen, negando así el trabajo a trabajadores nacionales y emigrantes en España.

La Federación Agroalimentaria de CC.OO, exige el estricto cumplimiento del convenio Marco para la regularización de las campañas agrarias, y denuncia la provocación e irresponsabilidad de estos empresarios, que con su actitud están generando un conflicto social que puede tener gravísimas consecuencias. La Federación Agroalimentaria de CC.OO, no avala y denunciara, cualquier contingente de contratación en origen, mientras no se verifique la gestión de las ofertas de empleo a través de los Servicios Públicos de Empleo, así mismo reclama a estos servicios que adopten las medidas necesarias, de información, interrelación entre las CC.AA, etc

Durante este mandato hemos abierto y desarrollado un importante espacio de interlocución desde la Federación Agroalimentaria en materia el Dialogo Social sectorial con la Administración General del Estado. En concreto se ha consolidado nuestro papel como interlocutores sociales con el Ministerio de Medio Ambiente, medio Rural y Marino participando activamente en diferentes Foros donde se toman decisiones importantes para el sector agroalimentario. Este espacio de intervención ha supuesto que se contemplen en las decisiones de este Departamento los intereses de los trabajadores asalariados.

En este sentido hemos conquistado herramientas de trabajo y hemos desarrollado diversas iniciativas para mejorar la cualificación, la formación y la salud laboral de los trabajadores.

Es importante valorar el papel que hemos desarrollado la Federación Agroalimentaria en el contenido de la Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, por ello hemos de

implicarnos en el desarrollo futuro de la misma, para que se contemplen los intereses de los trabajadores y trabajadoras del sector agroalimentario y del mudo rural.

La integración del REASS (Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social) en el Régimen General de la Seguridad Social ha sido un objetivo estratégico desde la misma constitución de la Federación Agroalimentaria de CC.OO.

Muchas, diversas y de toda índole han sido las iniciativas sindicales que hemos organizado y promovido con el protagonismo fundamental de nuestra Federación Agroalimentaria, con el fin de hacer avanzar las propuestas de los sindicatos en el objetivo de superar esta asignatura pendiente de los diferentes Gobiernos con los hombres y mujeres del sector agrario.

La tenacidad, insistencia y perseverancia de nuestra Federación, tuvo su compensación, y en el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social se consiguió introducir el tema para propiciar la integración de los trabajadores por cuenta ajena del REASS en el Régimen General, a partir de Enero del presente año. Posteriormente después de más de dos años negociando con el protagonismo de CC.OO, la actitud de cerrazón de la patronal agraria, la poca valentía y la escasa voluntad política del Gobierno hacen que aún no haya cumplido su compromiso firmado con los agentes sociales.

A pesar de ello, La Federación Agroalimentaria de CC.OO. no nos vamos a cansar y vamos a seguir insistiendo, convocando y realizando diferentes procesos de concienciación y movilización. Dentro de este proceso de movilizaciones cabe destacar la manifestación del 30 de noviembre, así como las recientes concentraciones y manifestaciones que ese están realizando y convocando en estos días en las diferentes CC.AA. del estado, exigiendo en todos estos actos el cumplimiento del acuerdo firmado.

Por ello, desde este 3º Congreso Federal decimos al Gobierno y a la patronal agraria, que no vamos a cesar en nuestro empeño, porque es de justicia social poner fin a un Régimen Especial de Seguridad Social que supone menores prestaciones sociales para los trabajadores y trabajadoras y una situación de privilegio para los empresarios en las cotizaciones sociales, que no tiene parangón alguno en nuestro entorno europeo.

Al Gobierno, le emplazamos a asumir su responsabilidad política, dada la actitud de bloqueo sistemático de los empresarios y avanzar en una integración real y efectiva de los asalariados por cuenta ajena en el Régimen General, estableciendo en un plazo razonable la cotización por el salario real percibido por los trabajadores, como el resto de los asalariados por cuenta ajena del sistema productivo.

Tenemos legitimidad para proponer y participar en los cambios que se deben acometer, para garantizar que las empresas y el sistema productivo sean respetuosos con la salud laboral y ciudadana y con el medio ambiente. Sólo así, se lograrán empresas competitivas y con garantías de empleo estable, digno, saludable y sostenible. Los trabajadores y sus organizaciones tienen un papel primordial que jugar y constituyen factores esenciales en la batalla por el desarrollo sostenible.

Fomentar internamente el análisis, el debate y las alternativas ante una agricultura que debe seguir siendo el principal factor de creación de empleo y ligada al desarrollo rural.

Nos reafirmamos en la necesidad de vincular las subvenciones de la Política Agraria Comunitaria a la producción y por lo tanto al empleo, nos oponemos y consideramos inmoral que con dinero público se fomente el abandono de la actividad productiva que genera la pérdida de empleo.

Apostamos, por la gestión pública de los bosques para priorizar la calidad, la estabilidad de los puestos de trabajo y el bienestar asociado a las condiciones laborales, antes que la rentabilidad económica.

Nuestro papel como sindicato tiene que ser absolutamente expansivo cuando tratamos sobre los aspectos que, desde las empresas, inciden en el medioambiente.

Tenemos que implicarnos en el control y la gestión de residuos peligrosos, de vertidos, y de emisiones; en la sustitución de sustancias peligrosas; en el ahorro y la eficiencia energética en las empresas; en la movilidad sostenible; en el control y gestión del agua; en la compra responsable y sostenible y en las energías renovables.

Los trabajadores y trabajadoras de España, sufrimos una de las mayores tasas de siniestralidad laboral de toda Europa.

Durante el año 2008, en el sector Agroalimentario, hemos sufrido un total de 115 accidentes laborales con resultado de muerte (mas de dos a la semana) además de innumerables accidentes graves y enfermedades profesionales.

Estos datos son intolerables en una sociedad moderna, con sistemas productivos del siglo XXI pero con índices de siniestralidad del siglo XIX. Detrás de cada dato o cifra se encuentra un trabajador muerto y una familia destrozada simple y llanamente porque aquel que tiene la responsabilidad legal de garantizar su seguridad y salud en el trabajo, prioriza los beneficios económicos frente al cumplimiento de sus obligaciones.

La Federación Estatal Agroalimentaria no cesará en su empeño, dentro de sus competencias, de seguir apostando firmemente por la mejora de las condiciones de trabajo y de vida del trabajador agroalimentario, que sin duda redundará en el descenso de la siniestralidad laboral en nuestro sector.

La igualdad y corresponsabilidad en el trabajo y en la sociedad debe ser nuestra prioridad para eliminar en nuestro sector agroalimentario los elementos discriminatorios que sufre la mujer en el empleo.

Los datos últimos nos muestran que la cifra de temporalidad en el sector para la mujer es superior en un 32% que la de sus compañeros. La segregación ocupacional en la industria de la alimentación es alta ya que las mujeres ocupan el 39% del empleo, además ellas ocupan las categorías más bajas de manipulación y de administración; en la agricultura las mujeres son el 25% del empleo ocupando el 82% las categorías inferiores.

La discriminación salarial supone que las mujeres cobran el 63% que los hombres, según la encuesta de la estructura salarial el salario medio en la industria de la alimentación en las mujeres el salario medio ascendía a 14.644 €/año y el de los hombres a 23.097 €/año. Este panorama nos obliga, aún en la crisis económica actual, actuar decididamente en todos los ámbitos, en particular en la negociación colectiva de los convenios y de los planes de igualdad.

La corresponsabilidad también exige una demanda a la carencia de los servicios públicos e infraestructuras para la atención de la infancia y a las personas dependientes, para que la conciliación vida personal y vida laboral sea un compromiso de hombres y de mujeres.

Apoyamos las nuevas propuestas que regulen una ley de aborto de plazos para garantizar que la interrupción voluntaria del embarazo deje de estar tipificado como un delito del código penal, que se garantice la interrupción voluntaria del embarazo en la red sanitaria pública, el derecho de las mujeres a decidir, que la anticoncepción tenga un tratamiento financiado como otros productos de farmacia en el sistema sanitario público y mejorar la educación e información en la salud sexual y reproductiva.

Debemos ser activos para acabar con la violencia machista que tiene su salvaguarda en las sociedades patriarcales, impidiendo el reconocimiento a las mujeres en los valores sociales, económicos y culturales, para lo cual nos comprometemos a adoptar en las relaciones laborales cuantas medidas sean posibles para prevenir, proteger y amparar el derecho a las víctimas de violencia de género.

Para liderar un mundo político, social y sindical, desarrollando sus máximas potenciales, es básico que los equipos estén formados por hombres y mujeres de forma paritaria. Hubiera sido evitable el entorno económico actual con la presencia de mujeres líderes, ya que tienden a preocuparse menos por quién se lleva el mérito y más en resolver los problemas. La participación de las mujeres en nuestra organización debe facilitar la transformación que tienda a ganar la confianza y animar a desarrollar equipos para ser la primera organización sindical en el sector agroalimentario

El desarrollo económico y social mundial debe sustentarse en el trabajo decente, en inversiones generadoras de empleo productivo y con derechos, en el marco de las iniciativas de la responsabilidad social de las empresas multinacionales y en la declaración de principios de la OIT y de los principios directores de la OCDE que deben complementar las legislaciones locales y permitir el respeto al sindicalismo libre.

Apoyamos la lucha contra la pobreza tal como se plantea en los objetivos del milenio aprobados por Naciones Unidas. Denunciamos las situaciones de conflicto constante en Oriente Próximo en Palestina, en África, en Asia y en América Latina, apoyamos su resolución mediante el diálogo para alcanzar la paz.

El sindicato SINALTRAIBEC de Colombia nos ha pedido un recuerdo de amistad y solidaridad con el compañero Pedro Pablo Delgado Ardilla, presidente en Bucaramanga, asesinado hace dos meses por unos sicarios, asesinato que continua en la impunidad,

recordaros que este compañeros había compartido con nosotros reuniones en varias ocasiones en programas de cooperación.

Con la misma rotundidad que rechazamos las guerras, la violación de derechos humanos, la violencia de género ejercida contra las mujeres, condenamos el uso de la violencia con fines políticos exigiendo el cese de la violencia terrorista de ETA, y mostramos nuestra solidaridad con el pueblo vasco y su derecho a la convivencia pacífica.

La Federación Agroalimentaria de CC.OO, sale reforzada de este su III Congreso, renovando su compromiso con sus afiliados y afiliadas y con los trabajadores y trabajadoras en general, reforzándonos en lo sindical y en lo organizativo como instrumento necesario para avanzar en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

Tenerife a 3 de abril de 2009



## **Discurso de clausura del Secretario General, Jesús Villar Rodríguez.**

Buenas tardes, de nuevo. Tengo algunos compromisos en esta intervención y los que me conocen saben que cumplo los compromisos. A veces me cuesta un poco más, un poco menos, pero siempre los cumplo. Y voy a cumplir uno que me ha pedido una persona que tengo una gran consideración con ella y es el compañero Antonio Conde. Me ha pedido que no me exceda de diez minutos. Y como el cumple sus compromisos, no quiero que se levante y aliente para que os marchéis. Por tanto voy a cumplir ése primer compromiso en la intervención.

Sé que ha sido agotador, estos dos días, sobre todo ayer, estuvimos cerca de doce horas. Quiero dar un saludo, en primer lugar, a todos los invitados, a todas las invitadas. Especialmente quiero tener un detalle con Jorge Jordana, que sé que ha hecho un especial esfuerzo por estar aquí, entre nosotros, a pesar de que vimos su intervención en el vídeo. Y se lo quiero agradecer por que sé que ha hecho un esfuerzo muy grande para estar entre nosotros. Gracias Jorge.

A las instituciones, al Cabildo, al Gobierno de Canarias. A todos y todas vosotras, invitados y asistentes al Congreso. Creo que el esfuerzo de desplazarse desde la península hasta aquí ha sido muy grande. Para las compañeras y los compañeros que tienen ciertas fobias para desplazarse ha sido más duro. Pero también es cierto que en estos dos días ha quedado plenamente compensado con el trabajo, con el resultado del Congreso y con el trato que hemos recibido de los compañeros de Tenerife y de Las Palmas. Creo que la compensación, en el trabajo que hemos desarrollado, como digo muy a menudo, es compatible el trabajo serio y riguroso con lo lúdico. Y una vez más lo hemos demostrado.

Llega el capítulo de los agradecimientos. Espero no dejarme nada en el tintero. Primero quiero agradecer a los responsables que han hecho posible que este Congreso se haya celebrado. Especialmente, al compañero, Secretario de Organización, el compañero Antonio Conde, que sé que ha vivido unos meses muy duros y que ha tenido que compatibilizar muchos trabajos, muchas tareas. También y de forma especial, a la compañera Elena Mañas, que ha demostrado, dirigiendo toda la coordinación del Servicio Técnico con una militancia digna de elogio, y además con una situación personal de salud, que no era acorde para estar aquí estos días, el esfuerzo y la dedicación que ha tenido para que esto salga como ha salido. Gracias Elena.

Aunque resulte reiterado, también el agradecimiento a todo el Servicio Técnico, desde los compañeros y las compañeras que han venido de la Federación Estatal, los compañeros que hemos hablado de Tenerife y de Las Palmas. También a todo el equipo del Auditorio. Gracias a todos. Ha salido impecable.

También quiero agradecer a todas las empresas colaboradoras, a todas las entidades que han dado una muestra de profesionalidad, de cariño y del resultado del trabajo que

hemos tenido con ellos en estos cuatro años. Me refiero a todas las entidades que han estado en los stands del hall, del sindicato, en este caso, del Congreso.

Y ahora me queda, pues, hacer un breve recorrido para no saltarme los diez minutos, Antonio está ya mirando el reloj. Espero que no se le haya parado.

¿Por qué ha sido posible que yo esté aquí? Pues ha sido posible por muchos factores: El primero, por el trabajo realizado, y por el agradecimiento que tengo a mis compañeros de Cantabria. A los responsables sindicales, también a las delegadas, y digo delegadas. Toda mi vida he estado rodeado de mujeres y estoy orgulloso, y voy a seguir en esa misma senda. Y también a los afiliados y afiliadas. Allí se inició mi senda sindical y la ha marcado positivamente. Hoy es una culminación de esa fase. También a Cecilia, que en su momento creyó en mí, apostó por mi trabajo y dejó desarrollar un montón de iniciativas en beneficio siempre de la organización. Gracias, Cecilia.

A mi esposa, que está por ahí. Que es la que ha cumplido de forma imprescindible para que todo esto haya sido posible. Yo lo concreto con las tres "Cés". Ha habido Confianza, hay Confianza, la primera "C". La segunda Colaboración, y la tercera Cariño. Gracias, Yoli.

Y no me quiero olvidar de nadie de la Ejecutiva saliente. A todos, a todas. Algunos colaborarán en otras tareas, estarán en otras estructuras. Algunos, que van a salir, como el compañero Rubichi, que ha dejado toda su vida sindical y personal en esta organización. Pido un aplauso para él.

En otra zona geográfica, pero también muy ligada a la agricultura, pido lo mismo para el compañero Marcelino Merino.

Y ahora me queda una parte que creo que no necesito explicar por qué voy a hacer alguna mención especial. Una, y lo dije alguna vez en estas islas, a mi pareja de hecho: al Angelíco. He compartido con él lo amargo y también lo estupendo de la actividad sindical, de lo que me siento sinceramente orgulloso. También en lo personal y en lo sindical vamos a seguir colaborando.

Y Antonio Conde no se escapa de esta. Es la persona más austera que conozco. No tacaño, austero. Pero es también la más rigurosa, la más rigurosa. El que tiene buen parte de culpa de que tengamos una Federación saneada y solvente. Y es la persona, en la actividad sindical, a la vez que he dicho que es la más austera, la más generosa en entrega y en valores. Gracias, Antonio.

No me he olvidado de Cecilia. Llegará después su momento. Voy a dar unas pinceladas de lo que puede ser, creo que, el referente en estos próximos cuatro años, sin duda alguna que tienen que venir marcados por los documentos, las ponencias, los documentos confederales, que han sido perfectamente trasladados a nuestras ponencias, a nuestro plan de acción, en lo específico, en lo sectorial. Os voy a dar unas poquitas pinceladas de lo que debieran ser nuestras prioridades y criterios en este mandato.

El primero, el más importante, para poder seguir siendo lo que somos: Garantizar la viabilidad de la Federación. Con una buena gestión, orientada a la Acción Sindical, fundamentalmente a la Acción Sindical. Ésa es nuestra primera obligación para seguir siendo Federación Agroalimentaria. Por lo tanto, garantizar la viabilidad.

En paralelo, me comprometo, como lo he hecho en este periodo, ha hacer un esfuerzo por mantener la cohesión interna. No sólo en la Federación Estatal, también en las distintas federaciones y estructuras, incluyendo federaciones regionales y secciones sindicales. Os dije que no era una apuesta aritmética, la de que los compañeros de otra sensibilidad pudieran estar en la Ejecutiva. Es una apuesta estratégica, no aritmética. Por lo tanto, de forma recíproca, tenemos que trabajar por que esa cohesión se consolide en todos los ámbitos. Hoy hemos dado un paso de gigante. Continuaremos en esa línea.

Es fundamental, igual que nos ha ocurrido en una etapa, y yo quiero agradecerlo a los que primero lo vieron, y los que primero se comprometieron, garantizar también, al igual que se ha hecho con nuestra Federación, la gobernabilidad de la Confederación. Seremos una federación leal, con las ponencias, con los documentos y con la dirección actual. Que no lo dude nadie.

Voy a hacer una pequeña aportación al tema de la crisis. Yo creo que está lo suficientemente analizado en los documentos y en nuestras intervenciones, pero nunca está de más el recordar cuáles deben ser los aspectos prioritarios, como sindicalistas, para abordar esto. En primer lugar, fortaleciendo la Unidad de Acción con la UGT, como un elemento vital, estratégico, de nuestra actividad cotidiana.

Yo sé que cuando se llega a los centros de trabajo hay distanciamientos, hay confrontación, pero no ha habido ningún logro en la historia del sindicalismo, que no haya venido de la mano de nuestros compañeros de UGT. Gracias, que sé que estáis aquí.

Debemos controlar, lo decía en la intervención anterior. Los abusos que al hilo de la crisis se quieran cometer en los expedientes, en finalizaciones fraudulentas e injustificadas de contratos temporales que es donde se está escapando la mayor parte del empleo, y debemos aprovechar, y este sí que es un mensaje que quiero que sea innovador: Va ha haber cambio de modelo. Es prácticamente seguro. Y esta Federación, en el ámbito que le corresponde, en este sector, tiene que aprovechar esos cambios. En positivo, en que los sectores emergentes generen empleo, generen valor añadido, generen cualificación para los trabajadores. Y nosotros tenemos que estar a la vanguardia de las modificaciones del cambio de modelo. Tenemos que estar presentes para influir. Por que al final las consecuencias las pagarán compañeros y compañeras, trabajadores de nuestro sector.

Sin duda que no vamos a olvidar, con sentido común, con templanza, pero con firmeza, la defensa de las condiciones salariales y laborales en toda su amplitud. Y sin duda, no vamos a aceptar la exclusión social. Tenemos que ser líderes en el ámbito que nos corresponde, para que compañeros y compañeras que están pagando duramente la crisis, sobre todo los compañeros y compañeras inmigrantes, que tanto han colaborado en el estado en que estamos actualmente, tengan su espacio, en igualdad de condiciones

que el resto de trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Por tanto, vamos a combatir con firmeza la exclusión social, y a favorecer medidas sociales para que el impacto no vaya, como ocurre en estas situaciones, a los más desfavorecidos.

Ya me he pasado los diez minutos, Antonio. Respondremos las iniciativas de todo tipo. No nos olvidaremos del REASS. Va a ser la tarea prioritaria. No digo desde el lunes por que ya tengo demasiada mala fama de empezar enseguida y de trabajar. Pero vamos a estar con prioridad trabajando en la consecución del déficit más injusto que tiene la Democracia en materia de Seguridad Social. En la integración del REASS en el Régimen General. Nos vamos a empeñar en ello. En estos meses nos la jugamos para siempre. Va a ser una prioridad absoluta, desde que nos incorporemos la nueva dirección.

Deciros que la Acción Sindical va a estar presente en cada una de las secretarías que las compañeras y los compañeros que están aquí van a tener presente en cada actuación. Ésa frase que algún amigo mío se toma a sorna: Tiene que haber rentabilidad sindical en cada actuación del sindicato y en cada utilización de los recursos. De energías y también de recursos económicos.

Estamos a punto de finalizar el Congreso. Estamos muy cerquita del Teide, vamos a hacer una excursión. Sabéis que es la cumbre más alta de nuestro país. Y de verdad, entre todos, entre todas, tenemos que hacer esta organización más grande, más alta, como es el Teide, y que mejoremos las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras del sector agroalimentario y, en general de la clase trabajadora.

¡Viva la Federación Agroalimentaria de CCOO! ¡Viva CCOO!

# Organos de dirección elegidos en el 3° Congreso Federal

## **Secretaria General:**

Jesús Villar Rodríguez.

## **Comisión Ejecutiva:**

Agustín Sosa Rodríguez  
José Vicente Canet Juan.  
Elena Mañas Argemi.  
José Fuentes Cabello.  
Francisco Navarro Jiménez.  
Luis Pérez Quero.  
Montserrat Sagarra Fitó.  
M<sup>a</sup> Carmen Dorante Lugo.  
Javier Velasco Cuevas.  
Jorge A. Tomé Sánchez.  
Margot Sastre Albis.  
José Gallo Cuesta.

## **Comisión de Garantías:**

Andrés Gómez Beteta.  
Adela Castaño Dieguez.  
Javier Moratal Poquet.  
Alberto Valle Faliato.  
Martín Martínez Martínez.

## **Comisión de Control Administrativo y Financiero:**

Juan A. Gómez Maldonado.  
Mercedes Pérez Merino.  
Pablo Jaime Alfonso.  
Mariah Cara Claverol.  
Guiseppe Gaetano Bertolino.





